

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Michaela Černá

**Sankce za porušování povinností účastníků
pracovněprávních vztahů**

**Sanctions for breaching the obligations within
employment law relationships**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Katedra pracovního práva

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): březen 2016

Prohlášení

Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracovala samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne

.....
Autorka diplomové práce

Poděkování

Chtěla bych tímto poděkovat JUDr. Jakubu Morávkovi, Ph.D., vedoucímu své diplomové práce, za odborné vedení, za pomoc a za cenné rady při zpracování této práce.

Tato diplomová práce odpovídá právnímu stavu k 15. 3. 2016 a všechny právní předpisy, které jsou v práci citovány, jsou citovány ve znění pozdějších předpisů, nevyplyvá-li z textu něco jiného.

Úvod	1
1. Vymezení základních pojmů	3
1.1. Pracovněprávní vztahy a jejich účastníci	3
1.2. Sankce za porušování povinností účastníků pracovněprávních vztahů	6
2. Pojem právní sankce	7
2.1. Vymezení a rozsah pojmu právní sankce	7
2.2. Funkce sankce	14
3. Soukromoprávní sankce v pracovním právu	17
3.1. Neplatnost a zdánlivost právního jednání	18
3.2. Relativní neúčinnost právního jednání	25
3.3. Prekluze a promlčení práva	26
3.4. Pracovněprávní odpovědnost	30
4. Pracovněprávní odpovědnost	34
4.1. Jednotlivé druhy pracovněprávní odpovědnosti	34
4.2. Odpovědnost za škodu	39
4.3. Druhy odpovědnosti za škodu	44
5. Odpovědnost zaměstnance za škodu	47
5.1. Odpovědnost zaměstnance za škodu jako představitel právní sankce	47
5.2. Obecná odpovědnost za škodu	49
5.3. Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvracení škody	55
5.4. Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat	58
5.5. Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených věcí	70
5.6. Dodatek k povinnosti zaměstnance nahradit škodu	75
6. Zhodnocení odpovědnosti zaměstnance za škodu jako sankce a úvahy de lege ferenda	80
6.1. Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu	80
6.2. Zvláštní druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu	83
Závěr	85
Seznam použité literatury	88
Seznam použité judikatury	91
Klíčová slova	93
Shrnutí	94
Summary	95

Úvod

Předmětem této diplomové práce je problematika právních sankcí, jež mohou stihnout účastníky pracovněprávních vztahů pro porušení jejich povinností. Vzhledem ke kontextu studovaného oboru bude pozornost této práce omezena pouze na sankce právní.

Právní sankce lze beze sporu zařadit mezi stěžejní právní instituty funkčnosti a závaznosti práva. Již raná historická společenská zkušenost seznala hodnotu sankce jako jednoho z nejúčinnějších korektivů lidského chování, a od tohoto závěru doposud nebylo upuštěno. Právo je, především ve vyspělých kulturách, nositelem nejzákladnějších společenských hodnot. Hodnot, jejichž ochrana je nezbytná k harmonickému fungování lidské společnosti. Právní sankce jako nejvýznamnější dostupný nástroj zajištění této ochrany našly své zastoupení ve všech právních odvětvích. Přirozeným způsobem se tak vyvinuly z potřeby společnosti reagovat na protisociální chování.

Pracovní právo v tomto ohledu není výjimkou, a proto sankce za porušování povinností účastníků pracovněprávních vztahů tvoří jednu z nejzákladnějších částí tohoto právního odvětví. Vzhledem ke zmíněnému významu by na tvorbu a výklad právních sankcí měly být kladeny velmi vysoké nároky, a to nejen ve vztahu k jejich účinnosti. Právní sankce by podle mého názoru měla být především legitimní. Měla by vhodným způsobem reflektovat všechny hodnoty, byť velmi často protichůdné, k jejichž ochraně byla stanovena.

Cílem této práce je vymezit charakteristickou podstatu právní sankce s ohledem na její podstatu a funkční účel a představit vybrané sankce, jež působí v prostředí pracovního práva. Čtenář by měl být seznámen nejen s platnou právní úpravou vybraného institutu, nýbrž i s autorčím hodnocením zákonné úpravy z hlediska kvality sankce.

Vzhledem k velmi širokému zadání této diplomové práce bude předmětné téma uchopeno zpracováním dílčí oblasti, jež podle mého názoru představuje vhodný reprezentativní vzorek právních sankcí. Hlavní část práce bude tvořena podrobnou analýzou sankce odpovědnosti zaměstnance za škodu. V rámci systematického pojetí práce bude tento institut představen společně s nejvýznamnějšími soukromoprávními sankcemi, jež postihují účastníky základního pracovněprávního vztahu pro porušení jejich povinností.

K vymezení a zpracování řešené problematiky bude využita nejprve analyticko-syntetická metoda. Při srovnávání jednotlivých institutů a odlišností v rámci nich bude užita také metoda komparativní. Při rozboru hlavní části práce bude pro účely komplexního představení řešeného institutu využita také metoda výkladová a popisná, následovaná metodou teleologickou.

Ve své diplomové práci nejprve provedu rozbor samotného institutu právní sankce a jeho vztahu k právní odpovědnosti. Vymezím jej rovněž vůči obdobným institutům, které však svou povahou předpoklady právní sankce nesplňují. Své závěry následně aplikuji na výklad pracovněprávních sankcí a demonstrativně představím nejvýznamnější představitele v jejich systematickém kontextu. Hlavní část práce bude věnována konkrétnímu rozboru pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu. V závěrečné části zhodnotím zpracovaný institut odpovědnosti zaměstnance za škodu z pohledu jeho sankční funkčnosti. Zhodnocení bude zakončeno úvahami *de lege ferenda*.

1. Vymezení základních pojmů

V úvodu této práce jsem již naznačila, že zadané téma může být pojímáno velice široce. Pro další výklad je proto nezbytné vymezit základní pojmy, jež budou z hlediska pojetí a obsahu této práce zásadní. Do následujících kapitoly jsem zařadila krátký exkurz do teorie pracovněprávních vztahů, jejich účastníků a sankcí, které jim mohou ukládány.

1.1. Pracovněprávní vztahy a jejich účastníci

V tradičním dělení pracovního práva na individuální a kolektivní se odráží také složení jeho účastníků. Zatímco předmětem individuálního pracovněprávního vztahu je konání závislé práce za odměnu zaměstnancem, předmětem kolektivního pracovněprávního vztahu je především způsob výkonu práce a podmínky výkonu práce.¹ S ohledem na tyto skutečnosti lze účastníky pracovněprávních vztahů rozdělit následujícím způsobem:

Individuální pracovněprávní vztahy

Individuální pracovněprávní vztahy lze dělit následovně:

- a) základní pracovněprávní vztahy,
- b) odvozené pracovněprávní vztahy související se základními.²

Podle zákoníku práce jsou základní pracovněprávní vztahy tvořeny pracovními poměry a pracovněprávními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). V širším slova smyslu však lze mezi základní pracovněprávní vztahy řadit rovněž jiné právní vztahy,

¹ Blíže srov. PICHRT, J. in BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 6. vydání: Praha: C. H. BECK, 2014, s. 56.

² Srov. GREGOROVÁ, Z. in GALVAS, M. a kol.: Pracovní právo: Brno: Masarykova univerzita, 2015, 2. doplněné a přepracované vydání, s. 109.

na jejichž základě dochází k výkonu závislé práce, a které jsou upraveny zvláštními právními předpisy, např. pracovní poměry úředníků územních samosprávních celků.³

Účastníky základních (individuálních) pracovněprávních vztahů jsou:

- a) Zaměstnanec – fyzická osoba,
- b) Zaměstnavatel – fyzická či právnická osoba.⁴

Mezi odvozené pracovněprávní vztahy související se základními pracovněprávními vztahy řadí J. Pichrt vztahy, které základnímu pracovněprávnímu vztahu předcházejí (např. vztahy mezi budoucím zaměstnancem a zaměstnavatelem či vztahy v oblasti veřejnoprávní, jako vztahy na úseku zaměstnanosti). Dále do této skupiny patří vztahy, které existují souběžně se základními a vytvářejí podmínky pro jejich trvání (např. oblast kontroly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci aj.). Konečně je třeba jmenovat vztahy, jejichž vznik je od základních pracovněprávních vztahů odvozen a v některých případech je v dalším trvání na jejich existenci nezávislý (např. odpovědnost za škodu).⁵

Ze skupiny základních pracovněprávních vztahů je podle J. Pichrta možno určitým způsobem vydělit skupinu vztahů, které bývají označovány také jako další právní vztahy účasti na práci.⁶ Ve skupině, označené jako další právní vztahy účasti na práci, lze nalézt jak vztahy základní, tak vztahy související. Odlišujícím kritériem je ovšem skutečnost, že tyto vztahy nejsou upraveny pouze zákoníkem práce (se subsidiárním užitím občanského zákoníku) a právními předpisy souvisejícími, nýbrž jsou samostatně upraveny také jinými nepracovněprávními předpisy.⁷ Působnost zákoníku práce na tyto vztahy může být dle okolností přímá, delegovaná, či podpůrná. Takovými právními vztahy jsou např. vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce, pracovněprávní vztahy soudců, státních zástupců,

³ Viz zákon č. 312/2002 Sb.

⁴ Srov. § 6 zákoníku práce, kde je zaměstnanec definován jako „fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“. Charakter osoby zaměstnance jako FO rovněž vyplývá z vymezení závislé práce v § 2 zákoníku práce, kde závislou prací je „práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně“.

⁵ Srov. PICHRT, J. in BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 6. vydání: Praha: C. H. BECK, 2014, s. 56.

⁶ Blíže srov. PICHRT, J. in BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 6. vydání: Praha: C. H. BECK, 2014, s. 56-57.

⁷ Srov. PICHRT, J. in BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 6. vydání: Praha: C. H. BECK, 2014, s. 129-130.

justičních čekatelů a právních čekatelů, pracovněprávní vztahy akademických pracovníků vysokých škol, pracovněprávní vztahy úředníků územních samosprávných celků, služební vztahy státních úředníků aj.

Kolektivní pracovněprávní vztahy

Na rozdíl od individuálních pracovněprávních vztahů se účastníci kolektivních pracovněprávních vztahů odlišují jistou specifikou, a to faktem, že ne všichni účastníci mají právní osobnost podle ust. § 15 občanského zákoníku. Takové subjekty však přesto bývají řazeny mezi účastníky pracovněprávních vztahů, neboť jsou nadáni právy a povinnostmi, jež jim dávají způsobilost být účastníkem pracovněprávních vztahů. Za účastníka pracovněprávních vztahů lze tedy označit toho, kdo je podle příslušných právních norem nositelem práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu. Okruh účastníků je tak stanoven právními předpisy.⁸

Za účastníky kolektivních pracovněprávních vztahů v širším smyslu lze považovat:

- a) stát,
- b) zaměstnavatele a zaměstnavatelské organizace,
- c) zaměstnance,
- d) odborové organizace,
- e) rady zaměstnanců,
- f) evropské rady zaměstnanců,
- g) zástupce pro BOZP.

Jako pracovněprávní vztahy *largo sensu* bývají označovány také některé vztahy na úseku zaměstnanosti a kontroly, které nejsou upraveny zákoníkem práce, nýbrž jinými zvláštními předpisy. Účastníky těchto vztahů jsou typicky státní orgány (MPSV, úřady práce) a je pro ně charakteristický veřejnoprávní charakter.

⁸ Postavení subjektů kolektivního pracovního práva není upraveno pouze právními předpisy, nýbrž se řídí také právem neregulovanými dohodami.

1.2. Sankce za porušování povinností účastníků pracovněprávních vztahů

Ve výkladu předchozí podkapitoly jsem stručně nastínila, jak široký je okruh subjektů, jež lze označovat jako účastníky pracovněprávních vztahů. Další významnou skutečností, jež spoluvytváří rozsáhlý předmět zájmu zadání této diplomové práce, je, že sankce za porušování povinností účastníků pracovněprávních vztahů nemusejí být realizovány pouze mezi těmito účastníky navzájem. Mohou být ukládány i subjekty mimo pracovněprávní vztahy. Takto ukládané sankce jsou obvykle realizované v rámci jiného právního odvětví, než je pracovní právo (např. správní právo).

Jelikož okruh možného zájmu, jenž naplňuje zadání této diplomové práce, široce přesahuje její možnosti, rozhodla jsem se uchopit takto široké téma zpracováním dílčí oblasti, jež se do této problematiky řadí. Z okruhu možných účastníků jsem pro bližší rozbor zvolila nejzákladnější pracovněprávní situaci, a to základní pracovněprávní vztah a jeho účastníky. Nicméně i samotní účastníci základního pracovněprávního vztahu mohou být postihováni v souvislosti s obsahem základního pracovněprávního vztahu širokým spektrem sankcí.⁹ Zvolila jsem tedy pro své zpracování pouze soukromoprávní sankce realizované mezi těmito účastníky na základě zákoníku práce (se subsidiárním užitím občanského zákoníku).

Jakékoli výčty a pojednání o konkrétních pracovněprávních sankcích, jež budou následovat v této diplomové práci, tedy zásadně uvádím s výhradou a v úzké návaznosti na předmět vymezený touto úvodní podkapitolou.

⁹ Viz zejm. zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

2. Pojem právní sankce

Dříve než přikročím k výkladu konkrétních pracovněprávních sankčních prostředků, je třeba věnovat pozornost samotnému institutu právní sankce, jejímu obsahu a funkcím. Při bližším náhledu na obsah tohoto pojmu lze podle mého názoru dojít k poměrně odlišným možnostem její interpretace a z toho plynoucím závěrům. Za zmínku stojí nejen její neostrý vztah k pojmu právní odpovědnosti, nýbrž velmi zajímavým se ukazuje také zamyšlení nad samotným institutem právní sankce obecně. S ohledem na tyto skutečnosti bude následující kapitola jistým výkladovým základem pro zvláštní část této práce a v průběhu práce se budu na své závěry níže uvedené odkazovat.

2.1. Vymezení a rozsah pojmu právní sankce

Na základě poznatků teorie práva je sankce v právu chápána jako nepříznivý následek porušení pravidla chování stanoveného v dispozici právní normy, a to v případě, byla-li současně naplněna hypotéza právní normy.¹⁰ Viktor Knapp uvádí, že sankce je chápána jako *„újma, kterou má někdo povinnost strpět v případě, že porušil svou právní povinnost, a v důsledku toho.“*¹¹

Pojmem újma rozumějme pro účely definování sankce jakýkoli nepříznivý právní následek.

V předchozím odstavci je sankce vymezena jako následek porušení právní povinnosti. Samotné porušení právní povinnosti je následkem rozporu lidského jednání s objektivním právem. Jinými slovy, porušení právní povinnosti je následkem protiprávnosti jednání.

¹⁰ Srov. GERLOCH, A.: Teorie práva: Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 26-37.

¹¹ Bliže srov. KNAPP, V.: Teorie Práva. Praha: C. H. BECK, 1995, s. 153.

Porušení právní povinnosti může být ve formě:

- a) komisivní – jedinec se choval tak, jak neměl – došlo k porušení zákazu určitého chování,
- b) omisivní – jedinec se nechoval tak, jak měl – došlo k porušení příkazu určitého chování.

Doposud jsem uvedla, že právní sankce je tou formou následku porušení právní povinnosti, jenž s sebou přináší újmu subjektu, který svou povinnost porušil. Obecně se lze setkat se třemi typickými následky porušení právní povinnosti, a to:

- a) právní následky, u nichž trvá primární povinnost s možností vynucení jejího splnění státním donucením,
- b) právní následky v podobě vzniku nové sekundární (sankční) povinnosti za nesplnění primární povinnosti,
- c) jiné právní následky, které nelze řadit pod předchozí dvě kategorie, např. zmeškání lhůty, neplatnost právního jednání apod.¹²

Domnívám se, že relevantními kategoriemi jsou z hlediska sankce především dvě posledně uvedené. Vznik nároku vymáhat své právo státním donucením lze bezesporu rovněž označit za nepříznivý následek stíhající povinnou stranu (především s ohledem na jeho praktickou stránku). Z hlediska změny materiální povahy reality jej ovšem za sankci považuji pouze omezeně. Nepříznivé následky, jež jsou obvykle spojeny s následkem v podobě možnosti vynucení povinnosti státním donucením (náklady řízení aj.), považuji z velké části za projev odlišného následku. Následku v podobě vzniku nové sekundární sankční povinnosti, tedy podle bodu b) výše, navzdory faktu, že jde o průvodní jev následku podle bodu a). Významná je také okolnost, že na rozdíl od trestního řízení nepovažuji institut soukromoprávních sporů za formu sociální sankce hrozící stigmatizací povinného, popř. jinými následky v rovině psychické.

¹² Srov. HARVÁNEK, J.: Teorie práva. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 237.

Podrobnější úvaha může vést také k otázce, do jaké míry je následek podle bodu a) schopen existovat bez spolupůsobení následku v podobě vzniku nové sekundární povinnosti. Vynucení povinnosti státním donucením s sebou podle mého názoru přirozeně přináší novou povinnost povinného toto vynucení strpět. Opět se tak dostávám k relevanci následku podle bodu b).

Tento závěr lze názorně ilustrovat v prostředí pracovního práva na příkladu nezaplacení mzdy zaměstnavatelem do 15 dnů po uplynutí lhůty splatnosti. Primární povinnost, tj. úhrada dlužné mzdy, i po porušení právní povinnosti trvá. Zaměstnanec je vedle svého práva na okamžité zrušení pracovního poměru (ukázka sankce v podobě sekundární povinnosti, kterou musí zaměstnavatel strpět) také oprávněn obrátit se se svým nárokem na soud. V tomto druhém jmenovaném případě právního následku nelze podle mého názoru hovořit o nepříznivém následku hmotné povahy, neboť povinnost výplaty mzdy měl zaměstnavatel i před případným řízením před soudem. Funkce případné sankce je zde z mého pohledu redukována pouze na funkci preventivní, represivní je, s ohledem na závěr předchozího odstavce, rovněž omezena (k funkcím sankce viz kap. 2.2.).

Kromě dlužné jistiny však může zaměstnanec u soudu uplatnit také například nárok na úrok z prodlení. V takovém případě představuje úrok z prodlení sankci v podobě nové povinnosti, a to jako nepříznivý právní následek, který má zaměstnavatel povinnost za své porušení povinnosti strpět. Pokud by zaměstnanec neuplatnil tento svůj žalovatelný nárok u soudu v zákonné promlčecí lhůtě, jeho právo bude promlčeno, a to jako následek porušení jeho povinnosti uplatnit svůj nárok u soudu včas. Nedodržením zákonné lhůty k uplatnění práva došlo podle mého názoru k omisivnímu porušení právní povinnosti. Byl porušen příkaz uplatnit své právo v zákonné lhůtě. Promlčení lze proto podle mého názoru interpretovat jako další formu sankce za porušení právní povinnosti.

Povaha úroku z prodlení může být ve vztahu k věřiteli (zaměstnanci) vykládána rovněž jako náhrada za jeho nemožnost s penězi po lhůtě splatnosti nakládat. V této kompenzační stránce zmíněného institutu spatřuji reparační funkci sankce. Dlužník (zaměstnavatel) porušil svoji povinnost včasného plnění a sankce úroku z prodlení, jejíž vznik plyne přímo ze zákona, představuje újmu, jež mu z takového porušení povinnosti

plyne. V sankci úroku z prodlení lze tak podle mého názoru nalézt zastoupení jak funkci reparační (ve vztahu k poškozenému – věřiteli), tak funkci represivní a z toho plynoucí funkci preventivní. Je ovšem diskutabilní, do jaké míry tato sankce výše uvedené funkce prakticky splňuje. Domnívám se totiž, že velice nedostatečně. Vezmeme-li v úvahu např. dluh ve výši 30.000,- Kč se splatností k 10. 3. 2016 a vypočítáme tomuto dluhu odpovídající zákonný úrok z prodlení k datu 11. 9. 2016, dostaneme se k částce okolo 1200,- Kč. Zejména v kontextu pracovního práva tato částka působí jako velice nedostatečná sankce za půlroční trvání protiprávního stavu.¹³

Pro přesnější vymezení pojmu sankce je třeba věnovat pozornost rovněž pojmu právní odpovědnosti a vzájemnému vztahu odpovědnosti a sankce. Pojmy sankce a odpovědnost bývají obecně interpretovány jako vzájemně spjatá dvojice, ačkoli jejich obsah není totožný. Miroslav Bělina uvádí, že odpovědnost je pouze ten stav, kdy „vzniká sekundární – odpovědnostní povinnost, jako následek porušení primární povinnosti“.¹⁴

Již jsem zmínila, že pojem sankce podle mého názoru a se zřetelem k výše uvedenému výkladu, nezahrnuje pouze přímou sekundární právní povinnost jako následek porušení primární povinnosti. Domnívám se, že sankce v sobě obsahuje i jiné nepříznivé následky, jakým je například neplatnost právního jednání, či promlčení. Viktor Knapp k tomuto uvádí následující: „Rozsah pojmu sankce úplně jasný není. Je jí nepochybně trest, nepochybně jí je povinnost nahradit způsobenou škodu, může jí být i odvolání z funkce, někteří autoři za ni považují i neplatnost smlouvy odporující zákonu atd.“¹⁵ Na základě výše uvedeného tedy považuji sankci za pojem nadřazený pojmu právní odpovědnosti.

Samotný výklad pojmu odpovědnost je nicméně v české právní teorii poměrně problematický a nad jeho vymezením nepadají mezi autory shoda. První koncepce, jejímž významným představitelem je V. Knapp – přistupuje k právní odpovědnosti jako k hrozbě sankcí. Podle tohoto přístupu odpovědnost vzniká již v okamžiku vzniku primární povinnosti jako doprovodná latentní povinnost, která je po porušení primární povinnosti

¹³ Pro pracovněprávní kontext srov. NS ČR ve věci sp. zn. 20 Cdo 2006/2011 ze dne 24. 4. 2012.

¹⁴ Srov. BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. BECK, 2014, s. 304.

¹⁵ Blíže srov. KNAPP, V.: Teorie Práva: Praha: C. H. BECK, 1995, s. 200.

aktivizována.^{16,17} Převažující část autorů však s tímto přístupem nesouhlasí a zastávají koncepci druhou – nahlížení na odpovědnost jako na sankci ex post, tedy následující po porušení primární povinnosti.^{18,19} Popsaný názorový nesoulad tak stojí nad otázkou, zda je subjekt odpovědný za splnění své povinnosti, či za její nesplnění.

Jako významného činitele, jenž přispívá k tomuto názorovému nesouladu, spatřuji samotný pojem odpovědnosti a jeho širokou lingvistickou povahu. Výraz odpovědnost je nejen mezi laickou veřejností užíván v mnoha významech, což přispívá k jeho problematické povaze v právní teorii. Vhodnou oporou tohoto závěru může být například anglický jazyk. V anglické slovní zásobě lze nalézt odlišné jazykové vyjádření pro odpovědnost podle kontextu a právní či neprávní konotace, jež je s pojmem spojena. Toto lingvistické rozlišení přispívá k větší terminologické exaktnosti.²⁰

Pouze pro doplnění uvádím, že Viktor Knapp dále hovoří o sankci jako o jednom ze znaků právní odpovědnosti, která je znakem společným. Tento společný obecný znak odpovědnosti spatřuje v povinnosti snést zákonem stanovenou újmu v případě, kdy nastane zákonem stanovená skutečnost. Sankcí pak nazývá povinnost snést újmu, popř. újmu samotnou.²¹ Sankci tedy můžeme dle V. Knappa chápat jako:

- a) povinnost snést újmu,
- b) újmu samotnou.

Důležitou okolností, jež je třeba v tomto kontextu také zmínit, je různorodá povaha právní odpovědnosti. Právní odpovědnost se tradičně dělí na odpovědnost objektivní a odpovědnost subjektivní. Objektivní stránkou subjektivní odpovědnosti je vždy protiprávní jednání, porušení právní povinnosti odpovědným subjektem. V případě objektivní

¹⁶ Srov. ŠVESTKA J. in DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J., ZUKLÍNOVÁ, M. a kol.: Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 355.

¹⁷ Z tohoto pojetí vychází také občanský zákoník z roku 2012– srov. důvodová zpráva k § 24 OZ.

^{18 18} Srov. ŠVESTKA J. in DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J., ZUKLÍNOVÁ, M. a kol.: Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 352.

¹⁹ Srov. např. LUBY, Š.: Prevencia a zodpovednosť v občianskom práve I.: Bratislava: Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1958, str. 33 a násl.

²⁰ K tomuto viz odlišná interpretace pojmů responsibility, liability a accountability.

²¹ Blíže srov. KNAPP, V.: Teorie Práva. Praha: C. H. BECK, 1995, s. 200.

odpovědnosti ovšem subjekt odpovídá za protiprávní stav, resp. protiprávní jednání jiné osoby. Domnívám se proto, že pod sankci lze řadit pouze odpovědnost subjektivní. Bude-li v této práci odpovědnost popisována jako sankce, je tímto myšlena toliko odpovědnost subjektivní.

Ve výkladu této kapitoly jsem sankci interpretovala jako jakoukoli újmu (jakýkoli nepříznivý právní následek), která následuje v případě, kdy pro ni nastane důvod v podobě porušení právní povinnosti. Právní odpovědnost jsem pak zařadila jako podkategorii sankce. Pro shrnutí nyní uvedu definiční znaky sankce, které ji podle mého názoru nejlépe vymezují a které spatřuji jako klíčové nejen pro účely této práce. Pro vznik právní sankce *stricto sensu* musejí být kumulativně splněny následující podmínky:

- a) porušení právní povinnosti,
- b) vznik nového nepříznivého následku,
 - a. vznik nové sekundární povinnosti,
 - b. jiná změna reality v právní rovině, která před porušením povinnosti neexistovala a která je k tíži osoby, která porušila svou právní povinnost,
 - c. příčinná souvislost mezi a) a b) u téže osoby.

Příklad z pole pracovního práva, který je dle mého názoru charakteristickým představitelem sankce, je obecná odpovědnost zaměstnance za škodu. Jedním z obligatorních předpokladů této odpovědnosti je zaviněné porušení právní povinnosti zaměstnancem, při němž vznikne škoda. Následkem takového porušení je pak vznik nové sekundární povinnosti v podobě povinnosti nahradit škodu způsobenou porušením.

Vyvstává však otázka, zda lze za sankci považovat také případy, kdy odpovědná osoba svou právní povinnost neporuší a přesto je povinna strpět nepříznivý právní následek, typicky v podobě náhrady škody. Opět uvedu příklad z pracovního práva, a to odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, která je tzv. odpovědností za následek. Jejím předpokladem tedy není porušení právní povinnosti. Zaměstnavatel odpovídá za škodu vzniklou pracovním úrazem, který se zaměstnanci přihodil

například působením zevních vlivů, jejichž působení nemohl zaměstnavatel rozumně zabránit.

Zastávám názor, že na pracovněprávní, resp. právní odpovědnost nelze bezvýjimečně nahlížet jako na sankci. Odpovědnost, popř. jiný nepříznivý právní následek, který nesplňuje kritéria sankce popsaná výše v této kapitole (typicky není následkem porušení právní povinnosti), nemůže být dle mého názoru za sankci v pravém slova smyslu považován. Tento závěr opírám také o samotnou podstatu institutu sankce, jejíž vymezení poskytují ve svém souhrnu jednotlivé funkce sankce, kterými se budu zabývat v následující podkapitole. Jako dominantní a zároveň kruciální funkci v případech tzv. odpovědnosti za následek spatřuji pouze funkci reparační, která je následkem společenské potřeby ochrany jejích členů a současně ochrany základních hodnot daného společenství, jakými jsou například ochrana lidského zdraví a majetku.

V takto popsaných případech nelze podle mého názoru usuzovat na právní sankci, neboť výše popsaný právní institut, jakým je ve vybraných případech například odpovědnost zaměstnavatele za škodu, nelze považovat za korektiv protispolečenského chování. S ohledem na hodnotový a praktický smysl těchto institutů řadím výše zmíněné instituty mezi opatření státem garantované ochrany, jež vyvstává z potřeby řešení nežádoucích objektivních jevů. Tyto však nemají svou povahu v trestání porušení povinností a jejich předcházení.

Případy, kdy dochází k právnímu poškození subjektu, který nijak neporušil svou právní povinnost, a přesto je právem negativně poškozen, lze z mého pohledu označit jako případy, kdy potřeba ochrany celospolečenských základních hodnot převažuje nad ochranou konkrétního jednotlivce. Na jmenovaný ukázkový případ z pracovního práva lze například pohlížet jako na hodnotovou převahu ochrany slabší strany, či obecně ochrany lidského života a zdraví, nad ochranou majetku. Docházím proto k závěru, že tyto speciální případy nelze řadit pod kategorii sankce a s tímto závěrem budu ve své diplomové práci také s pojmem sankce pracovat.

2.2. Funkce sankce

V předchozí podkapitole byla vymezena podstata a základní smysl právní sankce. Funkce sankce lze chápat jako projev smyslu konkrétní sankce.²²

Níže uvedené funkce nelze označit jako ucelený a taxativní výčet. Funkce sankce nejsou exaktní kategorií a lze tak usuzovat, že jakýkoli jejich výčet můžeme považovat za demonstrativní. Pro účely této práce uvádím následující základní funkce sankce:

- a) preventivní funkce – nazývána též jako stimulační,
- b) represivní funkce,
- c) reparační funkce – také označována jako kompenzační.

Sankci lze v nejobecnější rovině považovat za nástroj zabezpečení a udržení stavu po právu a zabránění vzniku stavu protiprávního. Skrze sankci se právní norma stává vynutitelnou, jelikož právě sankce závazně stanoví následky nedodržení pravidla chování stanoveného v dispozici právní normy. Hrozba sankcí tak obecně působí jako nástroj k dodržování závazných norem a k efektivnímu zachovávání pokojného stavu a právní jistoty ve společnosti. Výše popsané je možné zahrnout pod preventivní funkci sankce, a to především prevenci generální, která prostupuje celým právním řádem. Z předchozího výkladu vyplývá, že každá sankce, je-li funkční a aplikovatelná, svou podstatou tuto preventivní funkci splňuje. Domnívám se, že preventivní funkce sankce musí být naplněna vždy. Postrádá-li právní institut preventivní funkci, jeho smyslem není výchovné působení na členy společenství, a nelze jej proto považovat za právní sankci.

Všeobecná prevence je i pro pracovní právo velmi významná a v určitých ohledech přímo zásadní. Zákoník práce akcentuje prevenci při ochraně zdraví a majetku a věnuje jí patřičnou pozornost.²³ Mezi povinnosti zaměstnavatele tak patří přímá prevenční povinnost k ochraně zdraví a majetku zaměstnanců při plnění pracovních úkolů a dále povinnost učinit

²² Domnívám se, že legitimním způsobem tvorby sankce je nejprve popsání jejího smyslu a účelu na základě společenské poptávky. Poté přichází volba povahy funkcí, jež tento smysl odpovídajícím způsobem odrážejí a naplňují.

²³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce se prevencí při ochraně zdraví a majetku věnuje především v částech páté, desáté a jedenácté.

opatření k odstranění případných závad. Této povinnosti odpovídá právo zaměstnance patřičná opatření a ochranu požadovat. Zaměstnanec je však všeobecnou prevencí povinen také, a to takovým způsobem, aby při jeho počínání nedocházelo ke škodě, nemajetkové újmě nebo popř. k bezdůvodnému obohacení. V případě ohrožení zmíněných hodnot má zaměstnanec rovněž zakročovací a oznamovací povinnost.

Pokud však ke škodě, nemajetkové újmě, nebo jinému negativnímu následku přesto dojde, uplatní se další funkce sankce, a to především funkce represivní a reparační.

Represivní funkce sankce slouží k postihu toho, kdo odpovídá za porušení právní povinnosti a je tak svou podstatou převážně funkcí podpůrnou. Jako charakteristický příklad podpůrné funkce sankce v praxi lze uvést smluvní pokutu. (Smluvní pokuta je ze sankčního pohledu specifickým institutem, neboť jde současně o formu utvrzení dluhu, které je stranami preventivně sjednáno. Její funkce je tak jak preventivní, tak represivní – sankční.) Domnívám se, že v soukromém právu platí do jisté míry souvztažnost represivní a reparační funkce. V mnoha případech je reparační funkce přímým odrazem funkce represivní (a naopak).

Reparační funkce má svůj význam především v případě majetkové právní odpovědnosti, jejíž je dominantním a určujícím prvkem. Jejím účelem a podstatou je napravení škodlivého následku; v ideálním případě pak navrácení v předešlý stav (*restitutio in integrum*).²⁴ V pracovním právu najde své uplatnění především u odpovědnosti za škodu, odpovědnosti za prodlení, u odpovědnosti zaměstnavatele za protiprávní převedení na jinou práci aj.

Specifikum v podobě omezení reparační funkce nalezneme v pracovním právu u náhrady škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti. Vzhledem k charakteru právního a faktického poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem bylo pro ochranu zaměstnance třeba upustit od zásady rovnováhy mezi způsobenou škodou a její náhradou. Náhrada škody by měla být u zaměstnance přiměřená takovým způsobem, aby jej existenčně neohrozila. Toto omezení však neplatí bezvýjimečně.²⁵ V opačném postavení se ocitá zaměstnavatel,

²⁴ Srov. HARVÁNEK, Jaromír. *Teorie práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 237.

²⁵ Viz § 257 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce: „*Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek.*“

jenž se případné povinnosti náhrady škody zaměstnanci nezproští pouhou odpovídající náhradou poškozenému zaměstnanci, nýbrž je povinen rozsah náhrady škody rozšířit i s ohledem na zaměstnancovu rodinu.

Speciálním typem reparační funkce sankce je funkce satisfakční. Satisfakční funkce má zásadní význam u zásahů do práv na ochranu osobnosti, či u nemajetkové újmy obecně. Smyslem satisfakční funkce sankce je poskytnout poškozenému přiměřené zadostiučinění v případech, kdy reparace není dost dobře možná. Typicky v případě poškození zdraví a vzniku nemajetkové újmy.

Výše zmíněné funkce sankce nepůsobí odděleně a naopak pro efektivní fungování a význam sankce jako takové, působí ve svém souhrnu. Pouze, jak jsem poukázala výše, v určitých případech dochází k jejich modifikaci a akcentaci jedné funkce na úkor druhé, a to s ohledem na ambivalenci hodnot, jichž jsou funkce sankce nositeli. Pracovní právo, už ze své podstaty, v tomto směru není výjimkou.

3. Soukromoprávní sankce v pracovním právu

Lze říci, že jedním z hlavních cílů sankčních prostředků je působit z hlediska práva na dodržování závazných pravidel. Pokud však k porušení závazných pravidel dojde, klade si sankční mechanismus za cíl takové zjednání nápravy, aby bylo znovu dosaženo obnovy stavu po právu a byly co nejefektivněji napraveny následky protiprávního chování.

S ohledem na poznatky uvedené v kapitole věnující se sankcím obecně se budu nyní věnovat vybraným soukromoprávním sankcím, jež mohou postihnout účastníky základního pracovněprávního vztahu pro porušení jejich povinností.

Sankce v pracovním právu slouží především k zajištění právní jistoty a ochrany specifických subjektů, kterými jsou účastníci pracovněprávních vztahů.²⁶ Na tomto procesu se však nepodílí pouze prostředky pracovního práva, nýbrž, jak jsem zmínila již v úvodu této práce, na účastníky pracovněprávních vztahů mohou přímo působit rovněž trestní, správní aj. sankce.

Mezi nejvýznamnější soukromoprávní sankční prostředky v základních pracovněprávních vztazích považuji v návaznosti na výše uvedený charakter a funkce sankce, s přihlédnutím k odlišnostem v rámci jednotlivých institutů, následující:

- a) pracovněprávní odpovědnost,
- b) neplatnost právního jednání a zdánlivost,
- c) relativní neúčinnost právního jednání,
- d) promlčení a prekluze.

Neplatnosti právního jednání, zdánlivosti, institutu promlčení a prekluze a relativní neúčinnosti nebude v této práci věnována podrobná pozornost. V následujících kapitolách

²⁶ V § 1 zákoníku práce jsou pracovněprávní vztahy neúplně vymezeny jako „*právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli*“ a dále jako „*právní vztahy kolektivní povahy a podpora vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, které souvisejí s výkonem závislé práce*“. Tento výčet však nepokrývá všechny právní poměry, které jsou teorií považovány za pracovněprávní – viz úvodní kapitola této práce.

bude uvedeno pouze stručné přestavení výše jmenovaných pro uvedení kontextu sledované problematiky, a to s ohledem na vybraná specifika pracovního práva.

3.1. Neplatnost a zdánlivost právního jednání

Právní jednání je tou formou projevu chování účastníků ve vnější realitě, z níž pro účastníky takového jednání vyplývají závazná práva a povinnosti, které navíc mnohdy nedopadají pouze na tyto jmenované. S ohledem na závažnou povahu právních jednání nastává přirozená potřeba jejich regulace. I s ohledem na fakt, že právní jednání dvou účastníků může nepřímo ovlivnit široký okruh subjektů, jsou podle mého názoru sankce neplatnosti a zdánlivosti nutným nástrojem ochrany. Je chráněn veřejný pořádek, dobré mravy a zároveň jde o nástroj motivace subjektů práva k právnímu jednání bez právních vad a v souladu s právem.

Neplatnost

M. Zúklínová popisuje neplatnost jako „*negativní následek vady právního jednání, která spočívá v nedostatku náležitostí, které zákon, výjimečně také strany, pro právní jednání stanoví.*“²⁷ Neplatnost lze tedy označit jako nepříznivý následek porušení právní povinnosti týkající se náležitosti právního jednání a je jedním z typů sankcí dopadajících na účastníky pracovněprávních vztahů.

Neplatnost se dále rozděluje na neplatnost absolutní a relativní. Neplatnost právního jednání závazně stanoví soud a na takové jednání se dále pohlíží jako na neúčinné. Na rozdíl od absolutní neplatnosti, která nastává bez dalšího, na relativně neúčinné právní jednání se pohlíží jako na platné, dokud dotčená osoba neplatnost nedovolá.

²⁷ Srov. ZUKLÍNOVÁ, M. in DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J. ZUKLÍNOVÁ, M. a kol.: Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 355.

V souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku zaznamenala úprava neplatnosti v pracovním právu významné změny. Občanský zákoník nově obsahuje jednotnou úpravu právního jednání pro celé soukromé právo.²⁸ Zákoník práce již upravuje pouze některé odchylky od obecné úpravy občanského zákoníku. Tato skutečnost se významně projevila v úpravě neplatnosti právních jednání zákoníkem práce, která seznala značného zestručnění.²⁹ Jelikož neplatnost právního jednání lze nepochybně označit jako formu nepříznivého právního následku a zároveň následku, který nastává po porušení právní povinnosti a na základě něj, uvádím neplatnost právního jednání jako jeden z druhů sankce za porušení povinností účastníků pracovněprávních vztahů.

Občanský zákoník stojí na zásadě, že na právní jednání je třeba hledět spíše jako na platné než neplatné (zásada *potius valeat actus quam pereat*). Podle ust. § 580 občanského zákoníku je neplatné právní jednání, které se přičí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to účel a smysl zákona vyžaduje. Mezi důvody neplatnosti patří zejména nedovolenost právního jednání (§ 580 odst. 1 OZ), počáteční nemožnost plnění (§ 580 odst. 2 OZ), nedostatek způsobilosti (§ 581 OZ), nedostatek formy (§ 582 OZ), omyl (§ 583 OZ). Kritéria pro rozlišení neplatnosti absolutní a relativní nalezneme v ust. § 586 až 588 občanského zákoníku.

Právní jednání odporující zákonu tak je podle občanského zákoníku neplatné pouze v případě, že to smysl a účel zákona vyžaduje. M. Bělina v tomto směru poukazuje na skutečnost, že smysl a účel zákona vyjadřují všechny základní zásady pracovněprávních vztahů (§ 1a ZP uvádí pouze jejich demonstrativní výčet). Neplatné je proto každé jednání, které je v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů (nikoli pouze uvedenými v § 1a ZP).³⁰

²⁸ Srov. TOMANDLOVÁ, L in ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol.: Zákoník práce s komentářem: Olomouc: ANAG, 2016, 10. aktualizované vydání, s. 53.

²⁹ V zákoníku práce jsou problematice neplatnosti výslovně věnována ust. § 19 a § 20. Obecnou úpravu nalezneme v občanském zákoníku (č. 89/2012 Sb.) v ust. § 574 an.

³⁰ Srov. BĚLINA, M.: Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem?: Právní rozhledy, 2/2015, s. 52

Nejzávažnější vady právních jednání stíhá zákonodárce absolutní neplatností, jejíž případy jsou vyjmenovány v ust. § 588 občanského zákoníku. Zmíněné ustanovení stanoví tři důvody absolutní neplatnosti:

- a) právní jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům,
- b) právní jednání, které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek,
- c) právní jednání, které zavazuje k plnění od počátku nemožnému.

V kontextu pracovního práva je k těmto obecným důvodům třeba přiřadit ještě čtvrtý zvláštní důvod podle ust. § 19 odst. 3 zákoníku práce, tedy:

- d) právní jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to zákon výslovně stanoví.

Na uvedené důvody je při jejich interpretaci třeba nahlížet systematicky a každý řešený případ konfrontovat s konkrétními hodnotami, jež byly vadným jednáním ohroženy. Právní jednání odporující zákonu tak může být podle konkrétních okolností posouzeno jako platné (§ 580 – a contrario), jako relativně neplatné (§ 580 - smysl a účel zákona to vyžaduje), či jako absolutně neplatné (§ 588 – jednání zjevně narušuje veřejný pořádek).

Případ narušení veřejného pořádku nachází v pracovním právu jistá specifika. Pro posouzení konkrétního případu totiž bude soud brát v úvahu posouzení rozporu jednání i s ohledem na základní zásady pracovního práva, jež podle zákoníku práce chrání veřejný pořádek. Zákoník práce mezi tyto hodnoty veřejného pořádku výslovně řadí - zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace.³¹

Co se týká formy právních jednání, občanský zákoník stanoví v ust. § 582 odst. 1, že neplatné je takové právní jednání, které není učiněno ve formě ujednané stranami nebo

³¹ Zákoník práce v ust. § 1a uvádí následující základní zásady: zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

stanovené zákonem, ledaže strany vadu dodatečně zhojí. Sankci, následující po nesplnění náležitosti formy právního jednání (absolutní vs. relativní neplatnost), rozlišuje občanský zákoník s ohledem na smysl obligatorní formy. Opět zde však platí skutečnost s odkazem na ust. § 580, kterou jsem popsala výše, a sice že nedodržení předepsané formy nemusí v konkrétním případě vyvolat neplatnost vůbec – pokud není v rozporu se smyslem a účelem konkrétního ustanovení, jež danou formu přikazuje. V kontextu pracovního práva stojí za zmínku fakt, že téměř všechna právní jednání upravená zákoníkem práce vyžadují zákonnou obligatorní písemnou formu.

Podle ust. § 582 odst. 2 občanského zákoníku lze u jednání, u něž nebyla dodržena forma ujednaná stranami a u jednání podle části čtvrté občanského zákoníku, neplatnost namítnout pouze tehdy, pokud ještě nebylo plněno. *A contrario* se tak časové omezení námítky neplatnosti jednání, jejichž forma byla stanovena zákonem (kromě části čtvrté občanského zákoníku) neuplatní. Zákoník práce k tomuto ve speciálním ust. § 20 stanoví, že *„nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.“* Ustanovení § 20 je tak speciální úpravou oproti dikci občanského zákoníku. Účastníkům pracovněprávních vztahů dovoluje namítnout neplatnost pro nedodržení zákonem předepsané formy i po započetí plnění. Platí to však pouze v těch případech, kdy jednáním nevzniká nebo se nemění základní pracovněprávní vztah.³² Uvedené ustanovení tak dopadá například na případy ústního uzavření pracovního poměru, dohodě o provedení práce, či dohodě o pracovní činnosti. Toto významné pravidlo si klade za cíl ochranu stability pracovního poměru a právní jistoty jeho účastníků. V opačném případě by i po zahájení výkonu práce zaměstnancem mohlo dojít k okamžitému rozvázání pracovního poměru, a to by mohlo být značným zásahem do právní

³² BEZOUŠKA, P in HŮRKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L, ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.1.2014: Olomouc: ANAG, 2014, s. 88.

jistoty účastníků pracovního poměru.³³ Vadné právní jednání je pro nedostatek formy stiženo neplatností relativní, ledaže zákon s touto vadou spojuje sankci přísnější.³⁴

Zákoník práce dále v ust. § 19 odst. 3 stanoví, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám, což je jedním z projevů zásady ochrany zaměstnance jako slabší strany. Toto ustanovení je doplněním obecné úpravy podle ust. § 579 a 586 občanského zákoníku.

Speciální pracovněprávní úprava neplatnosti se pak týká zbylých odstavců § 19 ZP, kde je stanoveno, že „(1) soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon. (2) Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo.“ Citovaná úprava v prvním případě stanoví oproti obecnému režimu zvláštní případ absolutní neplatnosti právního jednání, a to např. ve vztahu k ust. § 61 odst. 2 a 4 zákoníku práce. Ustanovení § 19 odst. 1 je s ohledem na úpravu § 588 občanského zákoníku stanovením zvláštního čtvrtého důvodu absolutní neplatnosti právního jednání pro pracovněprávní vztahy.³⁵

Naopak případ podle odst. 1 ustanovení § 61 zákoníku práce nezakládá, s ohledem na druhé pravidlo podle § 19 zákoníku práce, podle zákona neplatnost.³⁶

Na závěr je vhodné říci, že oproti předchozí pracovněprávní úpravě neplatnosti došlo účinností občanského zákoníku z roku 2012 k výraznému posunu. Tento posun nastal především ve vztahu relativní a absolutní neplatnosti. Podle současné úpravy je preferována neplatnost relativní vyjádřená zásadou, že na právní jednání je třeba hledět spíše jako na platné než neplatné. Domnívám se, že sankce neplatnosti je podle nové právní úpravy

³³ Srov. STRÁNSKÝ, J. in STRÁNSKÝ, J. a kol.: Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích: Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, s. 87.

³⁴ Srov. MORÁVEK, J.: Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci: Právní rozhledy 9/2014, s. 306.

³⁵ Srov. MORÁVEK, J.: Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci: Právní rozhledy 9/2014, s. 305.

³⁶ Srov. citace ust. § 61 občanského zákoníku: „Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.“

z hodnotového hlediska poměrně zdařilá. Uvážíme-li smysl sankce jako korektivu nežádoucího protiprávního chování, jeví se snížení formalismu hodnocení právního jednání jako pozitivní změna. Domnívám se například, že je-li smyslem projevu vůle stran uskutečnění legitimního cíle, je paušální penalizace z důvodu vady formy nevhodná. Stejný závěr vztahuji i na nedostatky obsahu jednání, je-li smysl vůle stran z jednání zřejmý. Za zásadní tak považuji ust. § 580 občanského zákoníku, které neplatnost jednání pro rozpor se zákonem váže na podmínku, že sankci neplatnosti musí smysl a účel zákona vyžadovat. Popsaným přístupem se otevírá poměrně široký výkladový a aplikační prostor. Tento prostor může na jednu stranu znamenat určité oslabení právní jistoty účastníků, zároveň avšak otevírá prostor pro racionální a individualizovaný přístup výkladu a aplikace práva, a to s ohledem na konkrétní okolnosti případu.

Zdánlivost

Zdánlivost neboli nicotnost právního jednání je dalším nepříznivým následkem vadného právního jednání. Oproti neplatnosti právního jednání však dosahuje v případě zdánlivosti vada právního jednání takové intenzity, že na právní jednání se hledí, jako by k němu nikdy nedošlo. Z pohledu práva se tedy na nicotné právní jednání uplatní fikce jeho neexistence. Zdánlivost právního jednání nastává přímo ze zákona a soud k ní přihlíží vždy. Občanský zákoník (rovněž zákoník práce) tuto zásadu vyjadřuje popisem, že k takovému jednání „se nepřihlíží“.

Právní úprava zdánlivosti, jež se dotýká jednání účastníků pracovněprávních vztahů, nachází svou úpravu jak v zákoníku práce, tak podpůrně v občanském zákoníku v části věnující se právním jednáním. Právní úprava zákoníku práce účinná do 31. 12. 2013 přiznávala vadám právních jednání pouze následek v podobě neplatnosti. Nový občanský zákoník tak do zákoníku práce vnesl tento nový, zákoníkem práce dosud neznámý institut zdánlivosti. Možná právě následkem vyčerpání zákonodárce rekodifikací občanského práva seznala úprava zdánlivosti své současné, poněkud nekoherentní, podoby.

L. Drápal v této souvislosti nicméně upozorňuje na případ implicitní úpravy zdánlivého právního jednání (právního úkonu) zákoníkem práce, a to již před nabytím účinnosti občanského zákoníku z roku 2012. Ve vztahu k doručování písemností (projevu vůle, § 334 an. ZP) s odkazem na důvodovou zprávu k návrhu zákona č. 365/2011 Sb. uvádí, že dokud „*nebyl právní úkon doručen, neexistuje*“, a tedy se nejedná o právní jednání (právní úkon).³⁷

Zdánlivé právní jednání je podle občanského zákoníku takové jednání, u kterého chybí vůle jednající osoby (§ 551 OZ), kterým nebyla zjevně projevena vážná vůle (§ 552 OZ), které je nesrozumitelné nebo neurčité (§ 553 OZ) a dále jednání, které jako zdánlivé označí zákon.

Kromě ochrany veřejného pořádku, právní jistoty a dobrých mravů je nesporně jednou z funkcí tohoto druhu sankce také ochrana slabší strany.³⁸ Právě tato funkce je oproti obecné občanskoprávní úpravě v zákoníku práce obzvláště výrazná. Velká část zvláštních pracovněprávních ustanovení věnujících se zdánlivosti právního jednání je věnována ochraně zaměstnance jako slabší strany. Například podle ust. § 4a zákoníku práce platí, že se nepřihlíží k takovému jednání, kterým se zaměstnanec vzdá práva, které mu poskytuje zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. V ust. § 23 zákoník práce zaměstnanci poskytuje ochranu s ohledem na práva a povinnosti zaměstnance vyplývající z kolektivní smlouvy. Zkrátí-li ve srovnání se zákonem kolektivní smlouva zaměstnancova práva nebo uloží-li mu povinnosti, k takovým ujednáním se nepřihlíží. Stejná pravidla se uplatní pro vnitřní předpis (§ 305 odst. 1). Kolektivním smlouvám jsou dále věnována ust. § 27 a 28 zákoníku práce, která se věnují případům zdánlivosti s ohledem na obsahovou i formální stránku kolektivních smluv.

O zdánlivé právní jednání se rovněž jedná, není-li dodržena písemná forma kolektivní smlouvy, odstoupení od pracovní smlouvy, výpovědi z pracovního poměru, okamžitého zrušení pracovního poměru aj.

³⁷ Srov. DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce Komentář: Praha: C. H. Beck, 2015, 2. vydání, s. 1362.

³⁸ K tomuto viz § 1752, § 1755, § 1801, § 1866, § 2000 občanského zákoníku aj.

Pracovněprávní úpravu zdánlivosti jednání nalezneme např. v ust. § 346b až 346e zákoníku práce. Podle ust. § 346e platí, že pokud se strany odchýlí od úpravy uvedené v ust. § 346b až 346d, nepřihlíží se k tomu. Příkladnou ukázkou jmenovaných ustanovení mohou být tyto případy – zdánlivé právní jednání je takové, které se odchýlí od následujícího:

- a) zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance (§ 346b zákoníku práce),
- b) zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody aj. (§ 346c zákoníku práce),
- c) zaměstnanci se nemohou zavázat k plnění povinnosti společně a nerozdílně (§ 346d zákoníku práce).

Uvedený výčet zdánlivých právních jednání je pouze ukázkou vybraných případů zdánlivosti podle zákoníku práce. Dovětky, jejichž prostřednictvím je zdánlivost zákoníkem práce upravena, jsou poměrně nesystematicky obsaženy v různých částech zákoníku práce.³⁹

Jedním z praktických rozdílů, jež jsou důsledkem odlišné povahy neplatnosti a zdánlivosti, je, že pouze při neplatnosti vzniká právo na náhradu škody.⁴⁰ Kdo způsobí neplatnost právního jednání, nahradí vzniklou škodu straně, která o neplatnosti nevěděla.

3.2. Relativní neúčinnost právního jednání

Účinnost, popř. neúčinnost právního jednání je tou vlastností právního jednání, která určuje, zdali je nebo není právní jednání schopné vyvolat právní účinky, tzn. vznik, změnu nebo zánik práv a povinností. Občanský zákoník popisuje relativní neúčinnost v § 589 následovně: *„Zkracuje-li právní jednání dlužníka uspokojení vykonatelné pohledávky věřitele, má věřitel právo domáhat se, aby soud určil, že právní jednání dlužníka není vůči*

³⁹ Srov. úpravu zákoníku práce v ust. § 4a odst. 4, § 23 odst. 1, § 27 odst. 1,2, § 28 odst. 3, § 34 odst. 4, § 39 odst. 2, § 50 odst. 1, § 60, § 66 odst. 2, § 77 odst. 4 písm. c, § 144a, § 260 odst. 4, § 271b odst. 1, § 271h odst. 2, § 305 odst. 1, § 346e.

⁴⁰ Srov. MORÁVEK, J.: Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci: Právní rozhledy 9/2014, s. 307.

věřiteli právně účinné. Toto právo má věřitel i tehdy, je-li právo třetí osoby již vykonatelné, anebo bylo-li již uspokojeno.“

V kontextu pracovního práva je relativně neúčinné takové právní jednání, jímž byla zkrácena možnost uspokojení pracovněprávní pohledávky některého z účastníků základního pracovněprávního vztahu. Relativní neúčinnost se zakládá právní mocí rozhodnutí soudu, oprávněná strana se jí musí úspěšně dovolat tzv. odpůřčí žalobou. Aby byla žaloba úspěšná, musí jít o právní jednání *in fraudem creditoris* způsobem uvedeným v zákoně.

Jak vyplývá z názvu tohoto institutu, relativně neúčinné právní jednání zůstává platné a způsobuje účinky vůči třetím osobám. Relativní neúčinností je však založeno věřitelovo právo domoci se úspěšně toho, co z dlužníkova majetku ušlo, tedy vůči osobám, s nimiž dlužník právně jednal.

Relativní neúčinnost je zvláštním druhem sankce stanoveným pro ochranu oprávněných zájmů věřitele. Smysl institutu relativní neúčinnosti spatřuji nejen v nápravě nežádoucího protiprávního stavu, ale rovněž v prevenci před dopouštěním se jednání krácení věřitele. Tato preventivní funkce podle mého názoru pozitivně působí nejen na subjekty v postavení dlužníka, nýbrž i na jakékoli třetí osoby, které na tomto jednání *in fraudem creditoris* mohou participovat. Institut relativní neúčinnosti, jako následek protiprávního chování, tak považuji za snahu o korekci společenského chování, tedy za právní sankci.

3.3. Prekluze a promlčení práva

Povahou institutu promlčení a prekluze jako formy sankce jsem se zabývala v předchozí kapitole. Zákon k uplatnění práva zpravidla stanoví pevnou lhůtu, což je považováno za jeden z mechanismů posilování právní jistoty mezi stranami. Zásadní úlohu zde plní plynutí času jako právní skutečnost, na kterou je vázán zánik či oslabení práva. Instituty prekluze a promlčení vycházejí ze zásady *vigilantibus iura scriptum sunt*. Jejich cílem určitá stimulace věřitele k včasnému uplatnění jeho práv. Smyslem je tedy zabránit

existenci dlouhotrvajících subjektivních práv a jim odpovídajících povinností, které jsou v rozporu s právní jistotou dlužníků.⁴¹

Také zde platí předpoklad, že s rostoucím časem klesá společenská potřeba řešení konkrétní sporné otázky. Plynutím času totiž dochází k oslabování důkazní síly tvrzených skutečností a pozdním uplatňováním nároku je rovněž výrazně zasahováno do právní jistoty dotčených účastníků. Dalším smyslem popsanych institutů je tedy snaha zákonodárce o předcházení důkazní nouzi. Jde o formu sankce, která zajišťuje soulad mezi faktickým a právním stavem.

Zákoník práce upravuje problematiku prekluze a promlčení pouze částečně (viz § 330 – 333 ZP), a proto se pro úpravu těchto institutů subsidiárně užije občanský zákoník.

Prekluze

K prekluzi práva dochází, spojuje-li zákon s marným uplynutím lhůty zánik práva. Prekluzi lze, stejně jako promlčení, považovat za druh právní sankce následující po omisivním porušení povinnosti uplatnit svá práva včas, tj. v zákonem stanovené propadné lhůtě. Občanský zákoník k tomuto výslovně uvádí, že k prekluzi/promlčení práva dochází, nebylo-li právo vykonáno ve stanovené/promlčecí lhůtě. Nevykonání práva včas, tj. porušení zákonného příkazu určitého chování, je tak vedle uplynutí času bezprostředním předpokladem k následku prekluze nebo promlčení práva.⁴²

K zániku práva přihlíží soud z úřední povinnosti vždy, a to bez ohledu na uplatnění této námitky stranami sporu. Zákoník práce výslovně uvádí příklady, kdy je lhůta k uplatnění práv prekluzivní, a ty jsou následující:

⁴¹ K tomuto srov. NS ve věci sp. zn. 33 Odo 630/2002 ze dne 26. listopadu 2003.

⁴² V případech, kdy k zániku práv a povinností dochází následkem uplynutí doby, na kterou byly omezeny, se nejedná o zánik práva prekluzí.

- a) žaloba na určení, zda byly splněny podmínky ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou podle ust. § 39 odst. 2 – 4 ZP (§ 39 odst. 5 ZP),⁴³
- b) výpověď daná zaměstnancem pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZP zvláště hrubým způsobem (§ 57 ZP),
- c) rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem pro porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 58 ZP),
- d) okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem (§ 59 ZP),
- e) uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou žalobou u soudu (§ 72 ZP),
- f) žaloba zaměstnance na přiměřenou úpravu potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku (§ 315 ZP),
- g) žaloba na určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 339a odst. 1 a § 345a ZP).⁴⁴

Je patrně vhodné doplnit, že dojde-li k plnění po uplynutí prekluzivní lhůty, je takové plnění bezdůvodným obohacením, neboť je plněno z právního důvodu, který odpadá.

Promlčení

Promlčení práva znamená jeho zeslabení. Na rozdíl od prekluze tak nedochází k zániku práva, nýbrž pouze k zániku nároku. Plnění promlčeného dluhu tedy bezdůvodné obohacení nezakládá. Promlčení práva je opět formou sankce, která má za úkol posilovat právní jistotu. Neuplatní-li věřitel své právo včas (v promlčecí lhůtě) a vznesení-li poté dlužník

⁴³ K tomuto srov. Nález Ústavního soudu ze dne 8. prosince 2015, sp. zn. II. ÚS 3323/2015.

⁴⁴ Případy prekluze práva jsou taxativně uvedeny v § 330 ZP.

námitku promlčení, ztratí věřitel svůj nárok na vymožení práva veřejnou mocí. Tyto podmínky musejí být splněny kumulativně.

Promlčení se obecně řídí úpravou občanského zákoníku, avšak i zde existují pracovněprávní specifika. Již jsem zmiňovala, že zásadní úlohu plní plynutí času jako právní skutečnost. Touto skutečností je konkrétně uplynutí promlčecí lhůty, aniž by právo bylo vykonáno. Promlčecí lhůta se dělí na subjektivní promlčecí lhůtu a objektivní promlčecí lhůtu. V ust. § 629 občanského zákoníku je stanovena tříletá subjektivní promlčecí lhůta. Strany si mohou sjednat tuto lhůtu kratší nebo delší, nejméně však v trvání jednoho roku a nejdéle v trvání patnácti let. Je-li kratší nebo delší lhůta ujednána v neprospěch slabší strany, k takovému ujednání se nepřihlíží. Subjektivní lhůta se počítá ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé.

Občanský zákoník v ust. § 611 stanoví, že se „*promlčují všechna majetková práva s výjimkou případů stanovených zákonem. Jiná práva se promlčují, pokud to zákon stanoví.*“ Nepromlčuje se např. vlastnické právo a právo na výživné. Zákoník práce v ustanovení § 271t výslovně stanoví, že se nepromlčují:

- a) práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo jiné škody nebo nemajetkové újmy na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
- b) práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých.

K výše zmíněným bodům je třeba doplnit, že práva na jednotlivá peněžitá plnění se promlčují. V případě, že zaměstnavatel namítne promlčení, soud zaměstnanci plnění přizná nejvýše pro dobu předchozích dvou let.

V případě odpovědnosti zaměstnavatele na odložených věcech naopak stanovuje zákoník práce přísnější nároky na úspěšné uplatnění práva (zkrácenou promlčecí lhůtu):⁴⁵

⁴⁵ Srov. obdobnou úpravu ust. § 2945 OZ., ustanovení bylo změněno zákonem č. 205/2015 Sb., kdy byla prekluze nahrazena promlčením, a to v návaznosti na podmínky stanovené v občanském zákoníku.

- a) právo na náhradu škody na odložených věcech se promlčí, jestliže její vznik neohlásí zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl (§ 267 ZP),
- b) právo na náhradu škody na věcech, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, se promlčí, jestliže její vznik neohlásí zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl (§ 268 ZP).

Zvláštní promlčecí lhůta je dále stanovena pro případ, kdy zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci neprávem částky, jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené. Právo na vrácení takových částek se promlčí v objektivní lhůtě 3 let od jejich vyplacení. Jde o formu modifikace bezdůvodného obohacení ve prospěch zaměstnance za situace, kdy má zaměstnanec vrátit bezdůvodné obohacení, které vzniklo vyplacením nesprávných nebo omylem vyplacených částek zaměstnavatelem. Rozhodné skutečnosti (zda zaměstnanec věděl, nebo musel předpokládat) prokazuje zaměstnavatel.

Jak jsem naznačila již v úvodu této podkapitoly, sankční projev institutů promlčení a prekluze spatřuji v jejich cíli zabránit nežádoucímu chování, které je ohrožením právní jistoty účastníků. Za chráněné hodnoty v tomto případě považuji dobrou víru, právní jistotu, veřejný pořádek, dobré mravy a soulad faktického stavu s právním. Nežádoucím chováním, které je jmenovanými sankcemi postihováno, je nečinnost subjektu při střežení svého práva a včasném vykonání svých práv. Následkem nečinnosti dochází z procesního hlediska k oslabení skutkové průkaznosti nároku a zvyšování nákladů na jeho uplatnění. Bez institutů promlčení a prekluze by rovněž jen stěží šlo hovořit o právní jistotě subjektů, které mohou být výkonem práva stíženy. Došlo by k ohrožení všech výše popsanych hodnot.

3.4. Pracovněprávní odpovědnost

V kapitole věnující se výkladu právní sankce jsem nastínila rozdílnou povahu jednotlivých druhů odpovědnosti, které ovšem společně tvoří jednotnou skupinu

pracovněprávní odpovědnosti v širším smyslu. Pracovněprávní odpovědnost jsem zařadila do výčtu sankcí jako prvního a nejvýznamnějšího zástupce sankcí v pracovním právu, avšak s výhradou, že ji nelze takto pojímat paušálně a bez dalšího. Pracovněprávní odpovědnost je pojem, který v sobě obsahuje poměrně heterogenní skupinu konkrétních typů a je třeba rozlišovat, který z typů odpovídá svou povahou sankci. Pracovněprávní odpovědnosti budou věnovány samostatné kapitoly této práce.

Zopakuji, že Miroslav Bělina uvádí, že „*pracovněprávní odpovědnost je zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti*“.⁴⁶

Tato sekundární povinnost vzniká v okamžiku porušení primární povinnosti a stává se novým samostatným právním poměrem mezi účastníky, jehož obsah tvoří oprávnění na straně poškozeného a povinnost na straně subjektu, který se dopustil porušení primární povinnosti. Teorie i praxe rozlišuje dva případy. Situaci, kdy po vzniku sekundární povinnosti primární povinnost zaniká a situaci, kdy po vzniku sekundární povinnosti primární povinnost nadále trvá (typicky u odpovědnosti za škodu). Pracovněprávní odpovědnost jako jeden z druhů právní odpovědnosti (vedle například občanskoprávní, trestněprávní aj.) vykazuje oproti jiným druhům jisté charakteristické rysy, vyplývající z povahy pracovního práva a pracovních vztahů obecně.

Prvním specifikem pracovněprávní odpovědnosti je fakt, že může vzniknout pouze na základě existence předchozího pracovněprávního vztahu. Pracovněprávní odpovědnost je proto vždy vztahem odvozeným, závislým na základním pracovněprávním vztahu. Takovým vztahem je nejčastěji pracovní poměr. Pracovněprávním vztahem, na jehož základě vzniká pracovněprávní odpovědnost, mohou nicméně být i vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti/dohoda o provedení práce). Jak jsem zmínila výše, odpovědnostní vztah může dále existovat nezávisle po skončení pracovněprávního vztahu, kde primární povinnost zanikla. Pracovněprávní

⁴⁶ Srov. BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 6. vydání: Praha: C. H. BECK, 2014, s. 303.

odpovědnostní vztah je tedy vztahem odvozeným, avšak v dalším trvání vztahem nezávislým a relativně samostatným.⁴⁷

Dalším odlišením oproti obecné právní odpovědnosti, typickým pro charakter pracovněprávních vztahů, je modifikace rozsahu náhrady škody zaměstnancem za škodu způsobenou z nedbalosti, přestože ani toto neplatí bezvýjimečně. Dalším specifikem pracovněprávní odpovědnosti je ochrana zaměstnance s ohledem na požadavek existence subjektivního vztahu k možným následkům jeho jednání – pro pracovněprávní odpovědnost zaměstnance platí obligatorní požadavek zavinění. V případě odpovědnosti zaměstnance tak půjde vždy o odpovědnost subjektivní.

Naproti tomu objektivní odpovědnost, kde není vyžadováno zavinění a je tak teorií nazývána odpovědností za výsledek, může nastat i v případě, že odpovědný subjekt nejednal protiprávně. Pro zmírnění tvrdosti objektivní odpovědnosti je ve většině případů dána možnost liberace. Tedy prokáže-li subjekt, že při vynaložení veškerého úsilí, které po něm lze spravedlivě požadovat, by ke škodě i tak došlo (působení vis maior např.). V případech, kdy liberace není možná, se jedná o tzv. absolutní objektivní odpovědnost. Objektivní odpovědnost se v pracovním právu uplatní pouze v případě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.

Z předchozího výkladu vyplývá, že odpovědnostní vztahy, které jsou od základních pracovněprávních vztahů odvozeny, můžeme řadit ke vztahům souvisejícím se základními pracovněprávními vztahy. Úprava a poměry subjektů těchto vztahů je proto analogická úpravě subjektů (účastníků) základních pracovněprávních vztahů.

Pro rozlišení svébytného charakteru podskupin pracovněprávní odpovědnosti je nejzásadnějším dělením dělení podle účastníků těchto vztahů, a to na odpovědnost zaměstnance a odpovědnost zaměstnavatele.

Cílem této kapitoly bylo představení základních soukromoprávních sankcí, které dopadají na účastníky základního pracovněprávního vztahu, včetně systematického uvedení

⁴⁷ Srov. VRAJÍK, M. in HŮRKA, P.: Pracovní právo: Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 411.

těchto sankcí do kontextu pracovního práva. Následující část práce bude věnována pracovněprávní odpovědnosti s důrazem na odpovědnost zaměstnance za škodu.

4. Pracovněprávní odpovědnost

Pracovněprávní odpovědnost tvoří pouze část celku právní odpovědnosti a lze ji považovat za jeden z jejích typů. Samotná právní odpovědnost se tradičně dělí podle mnoha kritérií. Především, jak jsem naznačila výše, rozlišujeme odpovědnost podle jednotlivých právních odvětví. Každé odvětví se vyznačuje, s ohledem na povahu daného odvětví, charakteristickým důrazem na konkrétní aspekty právní odpovědnosti a jejího dalšího dělení.

4.1. Jednotlivé druhy pracovněprávní odpovědnosti

Podle okolností vzniku odpovědnostního vztahu se právní odpovědnost dělí na odpovědnost závazkovou a mimozávazkovou. Oproti občanskému právu, kde je toto dělení hojně využíváno, v pracovním právu nenachází většího uplatnění. Pracovněprávní odpovědnost je typicky odpovědností mimozávazkovou (závazkovou odpovědnost uplatníme v případě smluvní pokuty, viz níže).

S ohledem na podmínku existence zavinění, o které jsem hovořila již v předchozím výkladu, lze provést dělení na odpovědnost subjektivní (charakteristická pro trestní právo, v pracovním právu u odpovědnosti zaměstnance) a odpovědnost objektivní, kterou hojně nalezneme v právu občanském, obchodním, rovněž i v právu pracovním u odpovědnosti zaměstnavatele, viz dále.

Dalším dělením odpovědnosti, a to podle počtu odpovídajících subjektů, je dělení na odpovědnost individuální a kolektivní odpovědnost; v pracovním právu však nemá širší uplatnění.

Teorii užívaným dělením pracovněprávní odpovědností je dělení na odpovědnost:

1. hmotnou,
2. jinou než hmotnou,

3. realizovanou jinými orgány než účastníky pracovněprávního vztahu.⁴⁸

Hmotná pracovněprávní odpovědnost

Pro hmotnou pracovněprávní odpovědnost je charakteristická materiální povaha sekundární povinnosti. Mezi hmotnou pracovněprávní odpovědnost, resp. odpovědnost vztahující se na základní pracovněprávní vztahy, lze řadit, s určitými obměnami, následující druhy odpovědnosti:

- a) odpovědnost za škodu,
- b) odpovědnost za prodlení,
- c) smluvní pokuta,⁴⁹
- d) odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci,
- e) odpovědnost při neplatném rozvázání pracovního poměru.

Nejvýznamnějším druhem hmotné pracovněprávní odpovědnosti je odpovědnost za škodu, které budu v následující části práce také věnovat nejvíce pozornosti. Na základě subsidiarity občanského zákoníku vůči zákoníku práce najde v pracovním právu své zastoupení rovněž odpovědnost za prodlení, která je typická především pro občanské a obchodní právo. Odpovědnostním institutem užívaným v pracovním právu je také smluvní pokuta. Paragraf 346d odstavec 7 zákoníku práce stanoví, že „*smluvní pokuta smí být ujednána, jen stanoví-li to tento zákon*“. Zákoník práce pak smluvní pokutu upravuje pouze pro případ konkurenční doložky.⁵⁰

Dalším druhem pracovněprávní odpovědnosti, jež se řadí mezi zástupce hmotné pracovněprávní odpovědnosti, je odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci. Hmotnou stránku tohoto druhu odpovědnosti nalezneme

⁴⁸ Srov. VRAJÍK, M. in HŮRKA, P.: Pracovní právo: Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 412.

⁴⁹ Srov. BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 6. vydání: Praha: C. H. BECK, 2014, s. 306.

⁵⁰ Blíže § 310 odst. 3 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

v § 208 zákoníku práce – pokud zaměstnanec přidělenou práci nevykonával, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu v jeho průměrné výši.

Odpovědnost zaměstnavatele při neplatném rozvázání pracovního poměru v případě, kdy zaměstnanec zaměstnavateli písemně oznámí, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, která spočívá v povinnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu ve výši průměrného výdělku, se také řadí mezi hmotnou pracovněprávní odpovědnost. Obdobné platí pro neplatné okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.⁵¹ Odpovědnost zaměstnance za neplatné rozvázání pracovního poměru se uplatní obdobně, avšak s tím rozdílem, že při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru nebo při neplatném okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem nemůže zaměstnavatel náhradu škody požadovat.

Od hmotné odpovědnosti jako možného sankčního prostředku nesplnění primární povinnosti spočívajícím ve vzniku sekundární povinnosti, je třeba odlišovat neexistenci nároku na určité plnění při nenaplnění podmínek k tomu požadovaných. V takovém případě pouze nebyly splněny podmínky pro přiznání nároku a o odpovědnostní vztah se tak nejedná. Příkladem takové situace je nepřiznání prémie zaměstnanci, který pro jejich získání nesplnil potřebné požadavky.

Až na odpovědnost zaměstnavatele za škodu považují všechny zástupce hmotné pracovněprávní odpovědnosti za představitele právní sankce. Ve všech případech (kromě uvedené výjimky) spatřují funkci a účel sankce naplněn. U všech jmenovaných nastává odpovědnost jako nepříznivý následek (trest) za aktivní⁵² porušení právních povinností.

Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost

Všechny druhy odpovědnosti jmenované v předchozím odstavci spočívaly v povinnosti poskytnout určité hmotné plnění a všechny se tak řadí do hmotné

⁵¹ Srov. BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 6. vydání: Praha: C. H. BECK, 2014, s. 306-307.

⁵² Pozn. Specifikem může být odpovědnost za prodlení, jehož se odpovědný subjekt dopouští de iure nečinností.

pracovněprávní odpovědnosti. Ne vždy však sekundární povinnost spočívá v poskytnutí hmotného plnění, nýbrž může spočívat i v povinnosti nehmotné povahy. Mezi tento typ odpovědnosti řadíme, opět nikoli bezpodmínečně, následující zástupce:

- a) povinnost strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním jednáním,
- b) povinnost strpět krácení dovolené.

V první řadě uvádím povinnost strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním jednáním. Jako sankční prostředek však řadíme tento způsob ukončení pracovního poměru pouze v těch případech, kdy se tak stane jako sankční následek porušení primární právní povinnosti. Nejedná se o případy, kdy je ukončení pracovního poměru jednostranným právním jednáním právem jedné ze stran, aniž by k jeho vzniku bylo třeba jakéhokoli předchozího porušení povinnosti druhou stranou. Do jiné než hmotné pracovněprávní odpovědnosti tedy řadíme určité vymezené případy okamžitého zrušení pracovního poměru, výpovědi a odstoupení od pracovní smlouvy.

V případě neomluvené absence v práci spočívá pracovněprávní odpovědnost v povinnosti zaměstnance strpět krácení dovolené jako sankce za porušení zaměstnancovy povinnosti svou nepřítomnost řádně omluvit.⁵³

Odpovědnost realizovaná jinými orgány než účastníky pracovněprávních vztahů

Specifický případ, kdy je sankce ukládána zaměstnanci či zaměstnavateli subjektem, který není účastníkem základního pracovněprávního vztahu, bývá někdy rovněž řazena do pracovněprávní odpovědnosti.

Tento typ odpovědnosti je projevem veřejnoprávního charakteru pracovního práva. V případě sankcí ukládaných jiným orgánem jde totiž často o odpovědnostní vztah, který se řadí do jiného právního odvětví, než je pracovní právo (typicky správněprávní odpovědnost). Zejména jde o odpovědnost zaměstnavatele za přestupky a správní delikty pro

⁵³ Viz BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 6. vydání: Praha: C. H. BECK, 2014, s. 306-307.

porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů a předpisů o zaměstnanosti.⁵⁴

Na závěr bych chtěla uvést, že při porušení primární pracovněprávní povinnosti nemusí vzniknout zásadně pouze pracovněprávní odpovědnost. Stejně jako samotné funkce sankce se i jednotlivé druhy odpovědnosti překrývají a působí ve své celistvosti a souhrnu komplexně. Z jednoho jednání tak může vzniknout jak odpovědnost pracovněprávní, tak současně například odpovědnost trestní či správněprávní. Pro ilustraci uvedu příklad pracovníka na stavbě, který úmyslně odcizí jízdní kolo z garáže předmětné stavby. Zaměstnanec je v důsledku svého jednání povinen strpět na základě ust. § 55 odst. 1 písm. b) okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem a současně jeho jednání zasahuje do trestněprávní (zejm. přečin krádeže) a občanskoprávní (zejm. případná odpovědnost za škodu vlastníku jízdního kola) roviny odpovědnosti.

Z výše uvedených typů pracovněprávní odpovědnosti jsem si pro svou práci zvolila odpovědnost za škodu s akcentací odpovědnosti zaměstnance za škodu, která je podle mého názoru ilustračním příkladem právní sankce, a to s ohledem na její účel i formální pojetí. Tímto však nepopírám sankční význam zbylých druhů odpovědnosti, jak jsem uvedla výše v této kapitole.

Bezdůvodné obohacení

Za zvláštní druh odpovědnosti bývá někdy považována také povinnost vrátit bezdůvodné obohacení.

Vzhledem k tomu, že předpokladem sankce, jak jsem zmínila výše, je porušení primární povinnosti, rozhodla jsem se bezdůvodnému obohacení v rámci této práce blíže nevěnovat. Bezdůvodné obohacení je tradičně řazeno mezi kvazidelikty a předpokladem jeho získání nutně nemusí být porušení primární právní povinnosti. Odpovědnost za bezdůvodné obohacení lze spíše označit a považovat za odpovědnost za protiprávní stav (i nezaviněný).

⁵⁴ Srov. BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 6. vydání: Praha: C. H. BECK, 2014, s. 307.

Z těchto důvodů povinnost vydat bezdůvodné obohacení nepovažuji za další druh sankce, jež může stihnout účastníky pracovněprávních vztahů za porušení jejich povinností.

4.2. Odpovědnost za škodu

Problematika odpovědnosti za škodu nachází v zákoníku práce poměrně podrobnou úpravu a lze říci, že se řadí mezi stěžejní oblasti pracovního práva. Přestože ochranu před zásahy do majetkové sféry účastníků nelze předřazovat z hlediska etického a morálního ochraně hodnot, jakými jsou například život, zdraví, svoboda, důstojnost, soukromí nebo rodina, její význam je z praktického hlediska nepopíratelný. Úzká návaznost na bohatou praxi je jedním z důvodů, proč jsem se rozhodla pracovněprávní odpovědnosti za škodu věnovat v této diplomové práci ústřední pozornost. Odpovědnost zaměstnance za škodu je pak svou povahou ukázkovým příkladem právní sankce, jak je definována v této práci.

V předchozí kapitole jsem zmínila specifika pracovněprávní odpovědnosti, pro kterou je typické nerovné postavení zaměstnance a zaměstnavatele ve prospěch zaměstnance. Z výše uvedeného tak vyplývá, že pracovněprávní odpovědnost, obzvláště pro svou odlišnost od obecné občanskoprávní odpovědnosti, podléhá speciální úpravě,⁵⁵ která se vyčlenila z obecných zásad a norem občanského práva. Úprava pracovněprávní odpovědnosti je tak na reformě občanského práva relativně nezávislá.⁵⁶ J. Morávek nicméně v této souvislosti poukazuje na možné občanskoprávní dopady nových institutů do pracovního práva, jakými jsou například varování před nebezpečím či cena zvláštní oblíbenosti.⁵⁷

⁵⁵ Pracovněprávní odpovědnost za škodu je kromě zákoníku práce upravena dalšími speciálními zákony, jako např. zák. č. 220/1999 Sb., *zákon o průběhu základní nebo náhradní služby a vojenských cvičení vojáků v záloze*, část pátá; zák. č. 221/1999 Sb., *zákon o vojácích z povolání*, část sedmá; 361/2003 Sb., *o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*, část sedmá; zák. č. 234/2014 Sb., *zákon o státní službě*, část šestá.

⁵⁶ Rovněž srov. BĚLINA, M.: Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem?: Právní rozhledy, 2/2015, s. 56.

⁵⁷ MORÁVEK, J.: K vybraným aspektům dopadu NOZ a rekodifikace soukromého práva do úpravy pracovněprávních vztahů: Sborník příspěvků z konference Pracovní právo 2013: Brno: Masarykova univerzita, 2013.

Jak jsem zmínila výše, zákoník práce se v oblasti pracovněprávní odpovědnosti řídí zásadou prevence, stejně jako např. právo občanské,⁵⁸ obchodní, trestní aj., ačkoli v případě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je tato funkce oslabena ve prospěch funkce reparační (viz výše – objektivní vs. subjektivní odpovědnost účastníků). Část jedenáctá zákoníku práce, která je věnována náhradě majetkové a nemajetkové újmy, je uvozena obecnou prevencí jak zaměstnavatele, tak zaměstnance.⁵⁹

Pro pracovněprávní odpovědnost za škodu jsou ústředními pojmy škoda⁶⁰ a speciálním pojmem pak plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s plněním pracovních úkolů. Jsou to právě zmíněné pojmy, které činí pracovněprávní odpovědnost svébytným druhem odpovědnosti, jenž je determinován charakterem pracovního práva a pracovněprávních vztahů.

Škoda – pojem škody a její náhrada

Zákoník práce v souladu s občanským zákoníkem pracuje s pojmem újma, který postihuje jak újmu majetkovou, tak újmu nemajetkovou. Majetková újma se nazývá škoda. Pojem škody lze vykládat jako „*každou majetkovou (materiální – hmotnou) újmu (ztrátu), kterou lze objektivně vyjádřit (vyčíslit) obecným ekvivalentem, tj. penězi.*“⁶¹ Zákoník práce pojem škody nedefinuje, praxe tak pracuje s touto obecnou definicí škody. Škoda však nemusí vzniknout primárně pouze na hmotném majetku. V případě odpovědnosti za nemajetkovou újmu (typicky újma na zdraví) jde o speciální případ odpovědnosti za škodu, kdy škůdce odpovídá za bolest a ztížení společenského uplatnění a jde tak o hmotnou odpovědnost za nemajetkovou újmu. V posledně zmiňovaném případě jde o satisfakci poskytovanou k odčinění nemajetkové újmy.

⁵⁸ Srov. ŠVESTKA, J. in ŠVESTKA, J., DVORÁK, J. a kol.: Občanské právo hmotné 2: Praha: Wolters Kluwer, 2009, s. 365 an.

⁵⁹ Blíže § 248 a § 249 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁶⁰ Zákoník práce reguluje rovněž náhradu újmy, pojem újmy je blíže upraven občanským zákoníkem.

⁶¹ Srov. ŠVESTKA, J. in ŠVESTKA, J., DVORÁK J. a kol.: Občanské právo hmotné 2: Praha: Wolters Kluwer, s. 398-399.

Občanský zákoník (zák. č. 89/2012 Sb.) v ustanovení § 2952 stanoví, že se hradí skutečná škoda a to, co poškozenému ušlo. Občanské právo odlišuje tedy skutečnou škodu, neboli reálné zmenšení existujícího majetku poškozeného, které porušením bezprostředně vzniklo – *damnum emergens*; a dále ušlý zisk, tedy ztrátu na potenciálním majetku, který mohl poškozený získat, pokud by ke vzniku škody nedošlo. Při dokazování, že zaměstnavateli vznikla jiná škoda, tj. ušlý zisk, je rozhodující, zda mohl zaměstnavatel při pravidelném běhu věcí tento zisk důvodně očekávat a zda k této ztrátě došlo právě proto, že zaměstnanec porušil svou pracovní povinnost.⁶²

V pracovním právu se s popsáním dělením rovněž setkáváme, avšak zákoník práce nepřejímá obecnou úpravu občanského zákoníku a ušlý zisk – jiná škoda se hradí pouze v případech, které jsou výslovně zákoníkem práce uvedeny.⁶³ Je žádoucí zmínit, že ušlý výdělek zaměstnance pracovní právo řadí pod *damnum emergens*, neboli skutečnou škodu a přiznává jeho náhradu vždy.⁶⁴ Způsob náhrady škody nechává zákoník práce na volbě osoby, která škodu způsobila. Zaměstnavatel i zaměstnanec si mohou vybrat, jestli odčiní škodu uvedením v předešlý stav nebo zda ji nahradí v penězích (viz § 257 a § 275). Pro určení výše škody se vychází „z obvyklé ceny v době poškození nebo ztráty a zohlední se, co poškozený musí k obnovení nebo nahrazení funkce věci účelně vynaložit“.⁶⁵

Plnění pracovních úkolů

Zákoník práce spojuje odpovědnost za škodu s plněním pracovních úkolů nebo s činnostmi v souvislosti s ním. Sekundární odpovědností vztah tak bude vznikat především na základě porušení pracovněprávních povinností (i povinností jiných – bezpečnostní předpisy, dopravní předpisy aj.), dále zákoník rovněž mluví o úmyslném jednání proti

⁶² Srov. NOVOTNÝ, Z. in PICHRT, J., DRÁPAL, L. a kol.: Případové studie pracovněprávní, 1. vydání: Praha: C. H. Beck, 2015, s. 284.

⁶³ Zákoník práce stanoví stejnou úpravu pro náhradu ušlého zisku zaměstnance i zaměstnavatele. Pro oba platí, že byla-li škoda způsobena úmyslně, může poškozený, kromě skutečné škody, požadovat i náhradu ušlého zisku. Blíže viz § 257 odst. 3 a § 268 odst. 1.

⁶⁴ Srov. Rozsudok Najvyššieho súdu SSR sp. zn. 6 Cz 25/82, ze dne 19. 11. 1982.

⁶⁵ Srov. § 272 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

dobrým mravům, a to pro odpovědnost na straně zaměstnance i zaměstnavatele.⁶⁶ Případ, kdy ke škodě nedojde při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nebrání vzniku jiné odpovědnosti, než je odpovědnost pracovněprávní.

Zákoník práce v § 273 k pojmu plnění pracovních úkolů stanoví, že jde o výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dále je plněním pracovních úkolů jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.⁶⁷ Plněním pracovních úkolů tedy může být i činnost, která nevyplyvá z pracovního poměru zaměstnance, avšak zaměstnavatel se na ní se zaměstnancem dohodl. Komplikovanější je případ, kdy činnost není přímým plněním úkolů zaměstnavatele, avšak jde o činnost v rámci tohoto plnění. Pro posouzení, zda škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním, jde podle ustálené judikatury především o to, zda při činnosti, již byla způsobena škoda, zaměstnanec sledoval z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů, neboli zda byl naplněn věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů.⁶⁸

Plněním pracovních úkolů je rovněž činnost, kterou zaměstnanec vykonává z vlastní iniciativy, pokud k této činnosti nepotřebuje zvláštní oprávnění, není vykonávaná přes výslovný zákaz zaměstnavatele a je splněn vnitřní účelový vztah k plnění pracovních úkolů.^{69,70}

K vymezení úkonů v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů zákoník práce stanoví, že jde o úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení. Dále jde o úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech, konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření u poskytovatele

⁶⁶ Ústavní soud definoval ve svém usnesení sp. zn. II. ÚS 249/97 pojem dobrých mravů jako „*souhrn etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými mravními i morálními zásadami demokratické společnosti.*“

⁶⁷ Srov. § 273 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁶⁸ Blíže srov. rozh. NS 21 Cdo 2935/2011.

⁶⁹ Srov. KOBLIHA, I. a kol.: Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona: Praha: Leges, s.r.o., 2012, 1. vyd., str. 277.

⁷⁰ Srov. NS ve věci sp. zn. 21 Cdo 3742/2008 ze dne 15. 10. 2009.

zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět.⁷¹

Důležitým kritériem pro posouzení, zda jde o úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je to, zda jsou úkony prováděny v objektu zaměstnavatele. Pro vymezení objektu zaměstnavatele je významné, zdali je v tomto prostoru zaměstnanec povinen podrobit se pokynům zaměstnavatele usměrňujícím jeho jednání.^{72,73,74} Pokud tomu tak není (cesta do práce, stravování mimo objekt zaměstnavatele), úkony nebudou považovány, až na výjimky,⁷⁵ za relevantní z hlediska pracovního práva. Ani toto pravidlo však neplatí bez výjimky a i přestože škoda vznikne na pracovišti a v pracovní době, může vzniknout jiný než pracovněprávní odpovědnostní vztah. Takovým případem je například excés zaměstnance, neboli jeho vybočení z plnění pracovních úkolů (není naplněn vnitřní účelový vztah k plnění pracovních úkolů).⁷⁶

Za úkon v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je považováno také školení zaměstnanců, které organizuje zaměstnavatel, nadřízený orgán nebo odborová organizace, jímž je sledováno zvyšování odborné připravenosti zaměstnanců.⁷⁷

V případě, že nebudou naplněna základní kritéria pro vznik pracovněprávní odpovědnosti, může přesto při splnění obecných podmínek vzniku škody vzniknout například občanskoprávní odpovědnost. U občanskoprávní odpovědnosti za škodu se však neuplatní výše zmíněná specifika pracovněprávní odpovědnosti (nerovné postavení, ochrana zaměstnance) a pro odpovědnostní vztah budou platit občanskoprávní zásady. Typickým příkladem, kdy ke škodě došlo na pracovišti v době výkonu práce a který přesto nebude posouzen jako pracovněprávní odpovědnost, je tzv. excés (vybočení z plnění pracovních

⁷¹ Srov. § 274 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁷² Srov. NS ve věci sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.

⁷³ Srov. NS ve věci sp. zn. 21 Cdo 1824/2005.

⁷⁴ Srov. NS ve věci sp. zn. 21 Cdo 688/2005.

⁷⁵ Srov. např. NS ve věci sp. zn. 25 Cdo 2402/2010 – úkonem v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů může být i cesta služebním vozidlem do bydliště zaměstnance, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem výslovně dohodl, že služební vozidlo bude po skončení pracovní doby parkovat v bydlišti zaměstnance.

⁷⁶ Srov. NS ve věci Cpj 37/74 ze dne 27. 1. 1975.

⁷⁷ Srov. HŮRKA, P.: Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Praha: Auditorium, 2009, 1. vyd., str. 160.

povinností). Pokud zaměstnanec svým konáním nesleduje plnění pracovních úkolů, nýbrž například svůj soukromý zájem, půjde o exces a pracovněprávní odpovědnost se neuplatní.⁷⁸

4.3. Druhy odpovědnosti za škodu

Jak jsem uvedla výše, pracovní právo činí rozdíl mezi odpovědností zaměstnance a odpovědností zaměstnavatele, a to s ohledem na obligatorní existenci zavinění. U odpovědnosti zaměstnance je zavinění vždy vyžadováno – jedná se zásadně o odpovědnost subjektivní za porušení právní povinnosti. Vzhledem k charakteru koncepce odpovědnosti zaměstnance za škodu je tato odpovědnost ukázkovým příkladem sankce *stricto sensu*.

Naproti tomu zaměstnavatel je odpovědný za výsledek a v jeho případě půjde vždy o odpovědnost objektivní. Pracovněprávní odpovědnost zaměstnavatele v případech, kdy se k jeho odpovědnosti nevyžaduje porušení právních povinností, není podle mého názoru právní sankcí. Pracovněprávní odpovědnost tak z velké části nelze považovat za sankci *de iure*.

Předchozí dělení, ačkoli se vztahuje k prvku zavinění, přirozeně dělí pracovněprávní odpovědnost za škodu na odpovědnost zaměstnance za škodu a na odpovědnost zaměstnavatele za škodu. Jinými slovy dělí odpovědnost podle odpovědných subjektů. Pro odpovědnost zaměstnance i zaměstnavatele shodně platí, že se rozlišuje odpovědnost obecná a odpovědnost zvláštní, viz níže.

Odpovědnost zaměstnance za škodu se dělí následovně:

1. obecná odpovědnost,
2. zvláštní odpovědnost,
 - a. odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody,
 - b. odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec, povinen vyúčtovat,

⁷⁸ Srov. KOBLIHA, I. a kol.: Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského zákona: Praha: Leges, s.r.o., 2012, 1. vyd., str. 276.

- c. odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.

Odpovědnost zaměstnavatele a její dělení:

1. obecná odpovědnost,
2. zvláštní odpovědnost,
 - a. odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání,
 - b. odpovědnost za škodu na odložených věcech,
 - c. odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Jak jsem již uvedla v předchozích částech této práce, odpovědnost zaměstnavatele za škodu lze označit jako odpovědnost objektivní. Na rozdíl od odpovědnosti zaměstnance za škodu není tedy tato konstruována jako odpovědnost za zavinění. Z konstrukce objektivní odpovědnosti za výsledek vyplývá také hlavní funkce, která ji charakterizuje, a tou je funkce reparační. Primárním smyslem existence odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, je podle mého názoru ochrana zaměstnance jako taková, a nikoli výchova a trestání zaměstnavatele za jeho pochybení.

Odpovědnost zaměstnavatele lze typicky dělit na odpovědnost obecnou a odpovědnost zvláštní, a to podle zákonných předpokladů jejich vzniku. Pouze v případě obecné odpovědnosti se setkáváme s požadavkem porušení povinnosti, avšak nikoli pouze ze strany zaměstnavatele, nýbrž dokonce i ze strany třetí osoby. Odpovědnosti zvláštní jsou pak bezvýhradně odpovědnostmi objektivními. Při odpovědnosti zaměstnavatele v souvislosti s pracovními úrazy zaměstnavatel dokonce nemá možnost zproštění se své odpovědnosti – jedná se o tzv. absolutní objektivní odpovědnost.

S ohledem na výše uvedené nepovažuji odpovědnost zaměstnavatele za jeden z druhů sankce. Až na jedinou výjimku není pro tuto odpovědnost vyžadováno porušení povinnosti zaměstnavatelem a nepříznivý právní následek v případě vzniku škody tak nelze označit jako sankci. Zmíněnou odpovědnost bych charakterizovala spíše jako právní nástroj ochrany

zaměstnance, než právní sankci, vyplývající z postavení zaměstnance jako slabší strany. Tento fakt podpírá rovněž funkční povaha této odpovědnosti, neboť o přítomnosti funkce preventivní a sankční lze minimálně diskutovat.

5. Odpovědnost zaměstnance za škodu

V předchozím výkladu jsem předešlela zákonné dělení odpovědnosti zaměstnance za škodu na odpovědnost obecnou a odpovědnost zvláštní. Rovněž jsem již zmínila, že u zaměstnance půjde, na rozdíl od odpovědnosti zaměstnavatele, zásadně o odpovědnost subjektivní – odpovědnost za zavinění.

Při obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu vždy platí, že zaměstnavatel je povinen zaměstnancovo zavinění prokázat. V některých případech zvláštní odpovědnosti za škodu se však zaměstnancovo zavinění presumuje (srov. § 252 odst. 1, § 255 odst. 1) a břemeno tvrzení a důkazní nese zaměstnanec. Dále je pro odpovědnost zaměstnance charakteristická ochranná funkce ve smyslu omezení rozsahu náhrady škody.⁷⁹ Pokud byla škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, zaměstnancova povinnost náhrady se přiměřeně sníží. Ve vztahu obecné a zvláštní odpovědnosti za škodu jde o vztah subsidiarity obecné odpovědnosti vůči odpovědnostem zvláštním.

Následující kapitola je tvořena především popisnou částí zabývající se výkladem charakteristiky a specifik jednotlivých druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu. Jejím cílem je podrobné představení vybraného druhu pracovněprávní sankce z pohledu zákona a judikatury, jež by měly být zdrojem poznání smyslu a účelu konkrétní sankce jako společenského korektivu.

5.1. Odpovědnost zaměstnance za škodu jako představitel právní sankce

V úvodu této práce věnující se sankcím obecně jsem jako základní odlišující vlastnost sankce od jiných nepříznivých právních následků uvedla obligatorní vznik tohoto následku

⁷⁹ Viz § 257 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce: Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek.

v podobě porušení právní povinnosti. Právě tento základní předpoklad vzniku sankce – porušení právní povinnosti, je stoprocentně zastoupen u všech typů odpovědnosti zaměstnance za škodu, která je odpovědností subjektivní.

Rovněž jsem zmínila, že zaměstnanec je v pracovněprávních vztazích s ohledem na faktickou povahu tohoto vztahu slabší stranou. Nejen zákoníkem práce je mu proto kompenzačně poskytována široká ochrana, která se projevuje i například v objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, a v dalších zákonných povinnostech zaměstnavatele.

Aby však mezi stranami nevznikla výsledná nerovnováha přičítící se dobrým mravům, je třeba, s ohledem na tuto ochranu a s přihlédnutím k potřebám, jež s sebou praxe přináší, zaměstnance žádoucím způsobem motivovat k chování v souladu s právem a oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Nejúčinnějším nástrojem k dosažení tohoto cíle se ukazují být, nejen v pracovním právu, právě sankce, speciálně pak sankce právní, jak jsem zmínila v úvodu této práce.

V návaznosti na tento teleologický výklad spatřuji koncepci odpovědnosti zaměstnance za škodu (kdy zde široce působí preventivní funkce sankce jako regulátor zaměstnancova chování) jako charakteristickou ukázkou právní sankce. Tato typická sankce má působit výchovně a postihovat pouze zaviněná porušení právních povinností.

U vzniku škody a její následné náhrady je nepopiratelný také význam reparační funkce sankce, která působí ve spojení s funkcí represivní jako trest za zaměstnancovo nežádoucí chování. V odpovědnosti zaměstnance za škodu tak v široké míře nalezneme všechny základní funkce sankce uplatněny.

Odpovědnost zaměstnance za škodu tedy závěrem hodnotím jako charakteristický příklad právní sankce se všemi jejími aspekty. Z těchto důvodů jsem si zvolila odpovědnost zaměstnance za škodu jako ilustrační příklad sankce a zároveň jako ústřední sankční institut, jemuž bude věnována pozornost v této práci.

5.2. Obecná odpovědnost za škodu

Jak jsem již zmínila výše, zákoník práce rozlišuje tři druhy zvláštní odpovědnosti za škodu, které jsou vůči obecné odpovědnosti speciální. Pokud nebudou splněny všechny předpoklady pro daný druh zvláštní odpovědnosti, je možné subsidiární uplatnění obecné odpovědnosti. Předpoklady obecné odpovědnosti vymezuje § 250 zákoníku práce. Zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Ke vzniku obecné odpovědnosti je třeba, aby byly splněny následující předpoklady:

- a) porušení právních povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním
- b) vznik škody zaměstnavateli
- c) příčinná souvislost (kauzální nexus) mezi a) a b)
- d) zavinění zaměstnance (ve formě úmyslu nebo nedbalosti).

Porušení právní povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním

Pracovněprávní povinnosti pro zaměstnance vyplývají nejen ze zákoníku práce, ale také z ostatních obecně závazných právních předpisů, vnitřních předpisů, pracovního řádu, pracovní smlouvy a rovněž z pokynů vedoucích zaměstnanců, kteří jsou k tomu oprávněni.

Protiprávnost je pak spatřována v rozporu mezi chováním zaměstnance a konkrétní právní povinností. Z. Novotný uvádí, že „*protiprávnost je objektivním stavem, který je nebo není dán, který může a nemusí být způsoben zaviněním zaměstnance, jeho existence sama o sobě – jinak řečeno – není závislá na subjektivním vztahu zaměstnance ke svému chování,*

kteře se přičíní stanoveným pravidlům chování a na jeho vztahu k následkům toho chování – ke škodě“.^{80,81}

Pojmům „*plnění pracovních úkolů*“ a „*přímá souvislost s plněním pracovních úkolů*“ jsem se již podrobněji věnovala v předchozích kapitolách. Definice obou zmíněných je obsažena v § 273 a v § 274 zákoníku práce. Soudní praxe při určení, zda odpovědnost subjektu spadá do pracovněprávní nebo občanskoprávní oblasti, nepřihlíží toliko k vnitřní pohnutce v motivu zaměstnance, jako spíše k objektivnímu vymezení činu.

Posuzování tak závisí především na určení, zda čin byl z hlediska věcného, místního a časového spojen s plněním pracovních úkolů a vykonáván na pokyn zaměstnavatele a/nebo pro něj. Pokud činnost postrádá vnitřní účelový vztah k výkonu práce pro zaměstnavatele, nepůjde o činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.⁸²⁸³ Pokud je souvislost s plněním pracovních úkolů pouze nepřímá, odpovědnost nevzniká.⁸⁴

Příčinná souvislost (kauzální nexus)

Při zkoumání kauzálního nexu bude posuzováno, zda zaměstnancovo porušení povinnosti při plnění pracovních úkolů je skutečnou příčinou vzniku škody a zda vzniklá škoda je přímým následkem takového porušení. Tato příčinná souvislost musí být bezpečně prokázána a pouhá pravděpodobnost existence kauzálního nexu k odpovědnosti nestačí. Zaviněné porušení povinnosti nemusí být jedinou příčinou způsobené škody, ale musí jít o příčinu, která je pro vznik škody podstatná a značná.⁸⁵

Při zkoumání příčinné souvislosti budou mít zásadní význam skutkové okolnosti (nikoli právní) a každý případ bude posuzován konkrétně podle jeho okolností.⁸⁶

⁸⁰ Srov. NOVOTNÝ, Z. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce Komentář: Praha: C. H. Beck, 2015, 2. vydání, s. 1024.

⁸¹ Srov. NS ve věci sp. zn. 21 Cdo 931/2006.

⁸² Srov. NOVOTNÝ, Z. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce Komentář: Praha: C. H. Beck, 2015, 2. vydání, 2015, s. 1025.

⁸³ Viz R 55/1971, str. 156 – 157.

⁸⁴ Srov. R 65/1969.

⁸⁵ Srov. NS ve věci sp. zn. 21 Cdo 931/2006.

⁸⁶ Srov. NS ve věci sp. zn. 21 Cdo 300/2001 ze dne 21. 2. 2002.

Odpovědnost zaměstnance je spojená s důkazní povinností zaměstnavatele, který zaměstnancovo zavinění musí prokázat. Zaměstnavatel tedy musí přesně vymezit povinnost, která byla zaměstnancem porušena a současně bezpečně prokázat, že právě toto konkrétní porušení bylo příčinou škody (škoda by bez této příčiny nebyla nastala). Vždy musí jít o příčinu přímou.⁸⁷

Pokud by například zaměstnavatel po zaměstnanci požadoval náhradu škody vzniklé zaplacením pokuty uložené orgánem bezpečnosti práce, je třeba se zabývat tím, zda k povinnostem pracovníka patřilo např. provádění pravidelných revizí bezpečnosti práce. Dále zda mohl žalovaný pracovník sám provést nebo zajistit opravy takových zařízení a rovněž jinými předpoklady, jež jsou nutné k úspěšnému uplatnění takového nároku. Nelze úspěšně uplatnit nárok vůči zaměstnanci pouze obecným zdůvodněním žalobního návrhu bez uvedení konkrétních okolností.⁸⁸

Judikatura dovodila, že jestliže v důsledku zaviněného porušení povinností zaměstnance začala zaměstnavateli vznikat škoda, pak případné skončení pracovního poměru samo o sobě nemá za následek přerušení příčinné souvislosti mezi zaviněným porušením pracovních povinností a vznikající škodou. Věc tak bude dále posuzována podle ust. § 250 zákoníku práce.⁸⁹

Zavinění zaměstnance

O požadavku obligatorní existence zavinění na straně zaměstnance, jako základu principu subjektivní odpovědnosti zaměstnance, jsem rovněž v obecném úvodu do pracovněprávní odpovědnosti hovořila.⁹⁰ Zopakuji, že břemeno tvrzení a důkazní břemeno nese v případě obecné odpovědnosti za škodu zaměstnavatel, který musí prokázat, jakého porušení povinnosti se zaměstnanec dopustil a v čem je spatřováno jeho zavinění.

⁸⁷ Srov. NS ve věci sp. zn. 23 Cdo 1818/2009.

⁸⁸ Srov. R 2/1992.

⁸⁹ Srov. NS ve věci sp. zn. 21 Cdo 1852/2003.

⁹⁰ Zákoník práce pojem zavinění nedefinuje. K jednotlivým formám zavinění a jeho definici viz § 15 a § 16 zák. č. 40/2009 Sb., trestní zákoník; dále viz NS ve věci sp. zn. 21 Cdo 1059/2003.

Protože zavinění je kategorií subjektivní a jeho existenci tudíž nelze dokázat věrohodným tvrzením o pachatelově mysli, bude se zavinění posuzovat s ohledem na vnější skutečnosti a chování zaměstnance, které čin provázelo.

Škoda a způsob náhrady škody

Pojem škody byl podrobně popsán v předcházejícím výkladu. Zopakujme nicméně, že škoda je chápána jako újma v majetkové sféře poškozeného, která je vyjádřitelná všeobecným ekvivalentem – penězi, kterými je možné takovou újmu nahradit. Škoda se typicky dělí na skutečnou škodu a ušlý zisk.

Skutečnou škodou je z pohledu pracovního práva na straně zaměstnavatele částka, o jakou se jeho majetek skutečně zmenšil. Skutečnou škodou tak mohou být například náklady, které byl zaměstnavatel nucen vynaložit na uvedení poškozených věcí a zařízení do původního stavu. Ke škodě dochází vždy až skutečným zmenšením majetkové sféry poškozeného.

Pokorný a Hochman k tomuto na základě judikatury uvádějí, že „*škoda není pouhým souhrnem ztrát, které vznikly zaměstnavateli činností zaměstnance, nýbrž jen tou majetkovou újmou, která je důsledkem konkrétního porušení pracovních povinností a je s tímto porušením pracovních povinností v příčinné souvislosti. V případě objektivní kumulace více škodních událostí je třeba zkoumat splnění předpokladů odpovědnosti zaměstnance za škodu v každém případě zvlášť.*“^{91,92}

Výši náhrady škody upravuje především § 257. Při obecné odpovědnosti se primárně nahrazuje skutečná škoda, a to v penězích, pokud škůdce neodčiní škodu uvedením v předešlý stav. Zákonodárce tak upřednostňuje naturální restituci před restitucí relutární. Volba způsobu náhrady náleží zaměstnanci, kdy se v popsaném způsobu náhrady zrcadlí reparační funkce náhrady škody. Zákonnou formulací však vyplývá, že častější formou

⁹¹ Srov. POKORNÝ M., HOCHMAN J.: Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním: Praha: Linde Praha, 2008, s. 274.

⁹² Srov. NS ve věci sp. zn. 21 Cdo 1111/2001 ze dne 13. 8. 2002.

náhrady je náhrada v penězích. Ušlý zisk je zaměstnanec povinen nahradit v případě, že ke škodě došlo úmyslným zaviněním.

Výše náhrady škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti nesmí přesáhnout částku rovnou čtyř a půl násobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením právní povinnosti.⁹³ Toto ochranné omezení neplatí, pokud zaměstnanec škodu způsobil úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek. V případě úmyslného zavinění tedy nejenže zaměstnanec odpovídá neomezeně v celém rozsahu způsobené škody, ale je povinen nahradit zaměstnavateli také ušlý zisk.

Pro zaměstnance mohou tedy nastat obecně tři případy rozsahu náhrady škody:

- a) škoda z nedbalosti v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek, což si sám způsobil – hradí celou skutečnou škodu,
- b) úmyslná škoda – hradí celou skutečnou škodu a ušlý zisk,
- c) ostatní případy – limitace čtyř a půl násobkem průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

Forma způsobené škody je v tomto případě odpovědnosti velice různorodá. Velice často jde o škody na věcech (pracovní nástroje, přístroje, dopravní prostředky aj.), jindy může být škoda majetková ve formě podvodu, zpronevěry, nesprávně vyplacená mzda, pokuty zaměstnavateli, povinnost zaměstnavatele platit úroky a jiné náklady. Ve všech těchto případech platí primární odpovědnost zaměstnance vůči zaměstnavateli.

Zaměstnanec však škodu může způsobit také jiným osobám než je zaměstnavatel. Může například zaviněně způsobit škodu jinému zaměstnanci ve formě pracovního úrazu, či může způsobit škodu třetí osobě. Takové osobě bude primárně odpovědný zaměstnavatel ve smyslu ust. § 2914 občanského zákoníku a po zaměstnanci bude požadovat škodu následně tímto mu vzniklou.⁹⁴ Zaměstnanec tak bude hradit zaměstnavateli škodu následně, a to jako „sekundární“ ve formě regresu. V této souvislosti nelze opomíjet skutečnost,

⁹³ Zjištění průměrného výdělku se věnuje hlava XVIII zákoníku práce (§ 351 an.).

⁹⁴ Podle ust. § 2914 OZ je stanoveno, že „kdo při své činnosti použije zmocněnce, zaměstnance nebo jiného pomocníka, nahradí škodu jím způsobenou stejně, jako by ji způsobil sám.“

že zaměstnavatel je téměř bezvýhradně odpovědný objektivně, zatímco u zaměstnance bude třeba dokazovat jeho zavinění.

Omezení odpovědnosti zaměstnance

Mnohdy ovšem nastává situace, ve které zaměstnanec není jediným subjektem podílejícím se na vzniku škody. Společně s ním můžou být na straně povinných i zaměstnavatel, jiní zaměstnanci, či dokonce třetí osoby. Pokud se zaměstnavatel porušením povinností na vzniku škody přičiní, zaměstnancova povinnost nahradit škodu se poměrně sníží podle formy a stupně zavinění každého z nich.⁹⁵ Zaměstnanec odpovídá pouze za tu část škody, kterou sám svým zaviněním způsobil. Stejná situace platí pro případ, kdy se na škodě přičinila třetí osoba.

Pokud chce zaměstnanec svou odpovědnost částečně omezit, musí prokázat následující skutečnosti:

- a) zaměstnavatel porušil své povinnosti,
- b) zaměstnavatel se přičinil na škodě,
- c) existuje příčinná souvislost mezi a) a b).

Pokud se na vzniku škody podílelo více zaměstnanců, kteří odpovídají zaměstnavateli, půjde o odpovědnost dělenou, nikoli solidární – která se uplatňuje v občanském právu.^{96,97} Každému z odpovědných zaměstnanců se bude zvlášť přičítat míra zavinění, kterou je každému zvlášť třeba dokázat. Na základě prokázané míry zavinění bude příslušný zaměstnanec hradit poměrnou část škody. Ustanovení § 251 stanoví, že zaměstnanec není povinen nahradit škodu, kterou způsobil při odvracení škody, která hrozila zaměstnavateli, a kterou sám nezpůsobil.

⁹⁵ Srov. NS ve věci sp. zn. 4 Cz 96/60.

⁹⁶ Srov. BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 6. vydání: Praha: C. H. BECK, 2014, s. 311.

⁹⁷ Viz § 2915 zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, kde zákon pro škodu způsobenou několika osobami stanoví, že je-li k náhradě zavázáno několik škůdců, nahradí škodu společně a nerozdílně.

V řízení před soudem je soud i bez návrhu povinen zkoumat, zda nedošlo ke spoluzavinění poškozeného či porušení povinnosti za strany zaměstnavatele.⁹⁸

V případě, že zaměstnanec bude odsouzen pro trestný čin nebo přestupek v souvislosti s výkonem práce, není tímto konzumováno zaměstnavatelovo právo na náhradu škody.

5.3. Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvracení škody

Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvracení škody je z hlediska systematiky zákoníku práce první případ zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu. V § 251 jsou popsány předpoklady uplatnění této zvláštní odpovědnosti. Popsaná odpovědnost navazuje na prevenční ustanovení § 249, které obsahuje povinnosti prevence v zaměstnancově počínání tak, aby nedocházelo ke vzniku škody, a dále informační a zakročovací povinnost, pokud škoda hrozí.

Pokud zaměstnanec vědomě neupozorní nadřízeného zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli, či proti škodě nezakročí, přestože by tím mohlo být škodě zabráněno, může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci podíl na náhradě škody, a to v rozsahu přiměřeném okolnostem, pokud škodu nelze nahradit jinak.

Předpoklady této zvláštní odpovědnosti jsou:

- a) porušení informační nebo zakročovací povinnosti při hrozící škodě,
- b) vznik škody na straně zaměstnavatele,
- c) kauzální nexus mezi a) a b),
- d) zavinění zaměstnance minimálně ve formě vědomé nedbalosti,
- e) škodu nelze uhradit jinak.

⁹⁸ Srov. POKORNÝ M., HOCHMAN J.: Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním: Praha: Linde Praha, 2008, s. 277.

Popsaná zakročovací povinnost ovšem neplatí absolutně. Podle § 249 odst. 2 se zaměstnanec povinnosti zakročit zproští, pokud mu v tom brání důležitá okolnost, nebo pokud by zákrokem vážně ohrozil sebe, ostatní zaměstnance nebo osoby blízké.⁹⁹ Zaměstnavatel rovněž musí prokázat, že odpovědný zaměstnanec měl možnost zakročit.

Předpoklady vzniku škody

K pojmu škody jsem již hovořila v předcházejícím výkladu. I v tomto případě musí dojít ke vzniku škody na straně zaměstnavatele, přičemž původ škody v tomto případě není rozhodující. Škoda tak může vzniknout například působením přírodních podmínek a nemusí k jejímu vzniku nutně dojít zaviněným porušením povinností. Zásadní pro tento typ odpovědnosti je, že byla porušena povinnost hrozící škodu oznámit, nebo proti ní zakročit v situaci, kdy tím mohlo být škodě alespoň částečně zabráněno.

Kauzální nexus je naplněn, pokud by řádným výkonem prevenční povinnosti zaměstnance nebyla škoda způsobena, nebo byla způsobena v menším rozsahu.

Dalším předpokladem tohoto druhu odpovědnosti je opět zavinění zaměstnance. Zákon však v tomto případě vyžaduje zavinění minimálně ve formě vědomé nedbalosti. Pouhá nevědomá nedbalost by ke vzniku škody nepostačovala. Poškozený zaměstnavatel musí prokázat, že zaměstnanec jednal vědomě nedbale a rovněž to, že tento zaměstnanec měl možnost zakročit.¹⁰⁰

Poslední podmínkou k naplnění odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody je nemožnost náhrady škody jiným způsobem. V této podmínce je vyjádřen subsidiární

⁹⁹ Pojem osoba blízká definuje občanský zákoník v § 22 jako příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel nebo partner podle jiného zákona upravujícího registrované partnerství (dále jen „partner“); jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, pokud by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pociťovala jako újmu vlastní. Má se za to, že osobami blízkými jsou i osoby sešvagřené nebo osoby, které spolu trvale žijí.

¹⁰⁰ HOLUB, M.: Odpovědnost za škodu v právu občanském, pracovním, obchodním a správním: praktická příručka: Praha: Linde, 2004, 2. akt. a doplněné vydání, s. 278.

charakter odpovědnosti zaměstnance, který porušil prevenční povinnost, vůči původci škody, tedy škůdci.

Povaha a rozsah odpovědnosti

Vzhledem k tomu, že při odvracení hrozící škody může vzniknout škoda jiná, kterou bylo nutno pro splnění prevenční povinnosti podstoupit, pamatuje zákon pro tento případ na ochranu zaměstnance. V ustanovení § 251 odst. 2 je stanoveno, že pokud zaměstnanec odvrací nepříznivý stav, který sám svým úmyslným jednáním nezpůsobil a jestliže si při tom počíná způsobem přiměřeným okolnostem, za takto způsobenou škodu neodpovídá. Jsou zde stanoveny dvě kumulativní podmínky pro zaměstnancovo vynětí z odpovědnosti za jím způsobenou škodu:

- a) hrozící škodu či ohrožující stav nesmí zaměstnanec úmyslně vyvolat,
- b) při odvracení si musí počínat přiměřeně okolnostem.¹⁰¹

Pokud zaměstnanec tyto dvě kumulativní podmínky splní, za škodu způsobenou odvracením neodpovídá.

Při odvracení hrozící škody však nehrozí vznik škody pouze na straně zaměstnavatele, nýbrž nelze vyloučit, a to zvláště při nutnosti podstoupení většího rizika pro splnění prevenční povinnosti, že bude způsobena újma na straně zaměstnance. Zaměstnanci může vzniknout jak újma majetková (škoda), tak újma nemajetková (typicky újma na zdraví). Za škodu, kterou zaměstnanec při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví utrpěl, odpovídá zaměstnavatel podle § 266 zákoníku práce. Pokud zaměstnanec plní svou prevenční povinnost nezpůsobil škodu úmyslně a počínal si způsobem přiměřeným okolnostem, je zaměstnavatel povinen nahradit mu věcnou škodu, kterou při odvracení utrpěl. Náhrada se vztahuje i na účelně vynaložené

¹⁰¹ Srov. § 2906 zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, krajní nouze – „*Kdo odvrací od sebe nebo od jiného přímo hrozící nebezpečí újmy, není povinen k náhradě újmy tím způsobené, nebylo-li za daných okolností možné odvrátit nebezpečí jinak nebo nezpůsobí-li následek zjevně stejně závažný nebo ještě závažnější než újma, která hrozila, ledaže by majetek i bez jednání v nouzi podlehl zkáze. To neplatí, vyvolal-li nebezpečí vlastní vinou sám jednatel.*“

náklady. Zaměstnavatel má rovněž povinnost nahradit nemajetkovou újmu, která zaměstnanci vznikne, a to podle pravidel § 269 an. zákoníku práce.

Jak jsem uvedla výše, jedním z předpokladů uplatnění tohoto druhu odpovědnosti je splnění podmínky, že škodu neuhradil v plné výši škůdce. Odpovědnost za nesplnění prevenční povinnosti má tak subsidiární charakter k obecné odpovědnosti škůdce a proto rovněž zákonodárce stanovil vyšší míru ochrany zaměstnance do výše náhrady, kterou je povinen poskytnout.

Podle § 258 se přihlédne zejména k okolnostem, které bránily splnění povinnosti a k významu škody pro zaměstnavatele. Za žádných okolností však výše náhrady škody nesmí přesáhnout částku rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Vzhledem ke speciálnímu charakteru daného ustanovení se pravidla podle § 257 neuplatní.

5.4. Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

Oproti předešlým případům odpovědnosti je následujícímu druhu odpovědnosti, který se rovněž řadí do tzv. zvláštní odpovědnosti za škodu, věnována zákoníkem práce podrobnější úprava.

Základní podmínkou, na které je založen tento typ odpovědnosti, je uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování („dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty“). Tento typ odpovědnosti je kvalifikovaným případem odpovědnosti za svěřené hodnoty, kdy je třeba zvýšené pozornosti a obezřetnosti při manipulaci s předmětnými hodnotami, zavinění zaměstnance je presumováno a jde tak o odpovědnost zprísněnou.

Předpoklady této kvalifikované odpovědnosti jsou následující:

- a) písemné uzavření dohody o hmotné odpovědnosti za škodu,¹⁰²
- b) schodek na svěřených hodnotách k vyúčtování,
- c) zavinění zaměstnance – v tomto případě je presumováno.

Tento typ odpovědnosti jinými slovy vzniká pro porušení zaměstnancovy povinnosti vyúčtovat svěřené hodnoty – tj. porušení vyúčtovací povinnosti. Pro úspěšné uplatnění nároku z tohoto typu odpovědnosti musí zaměstnavatel prokázat následující:

- a) že se zaměstnancem uzavřel platnou dohodu o odpovědnosti,
- b) zaměstnanec nesplnil svou vyúčtovací povinnost,
- c) následkem toho vznikl schodek.¹⁰³

Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty

Jak bylo zmíněno výše, základním předpokladem k uplatnění odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je platné uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty. Dohoda může být uzavřena v rámci pracovní smlouvy, v rámci dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr,¹⁰⁴ nebo také zcela samostatně¹⁰⁵ (existující pracovněprávní vztah je však samozřejmou nutností). Z obsahu dohody ovšem musí být zřejmý zaměstnancův projev vůle převzít na sebe zmíněnou odpovědnost. Pracovní zařazení a místo výkonu práce, se kterým bude manipulace se svěřenými hodnotami spojena, v dohodě být uvedeno nemusí.¹⁰⁶

¹⁰² Skutečnost, že zaměstnanec nepřevzal hmotnou odpovědnost za svěřené hodnoty, nelze vyloučit jeho obecnou odpovědnost za vzniklý schodek na těchto hodnotách. Srov. 21 Co 737/59, dále též 4 Cz 15/81.

¹⁰³ Srov. POKORNÝ M., HOCHMAN J.: Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním: Praha: Linde Praha, 2008, s. 290.

¹⁰⁴ Srov. Rozhodnutí Nejvyššího soudu z 31. 5. 1968, 6 Cz 38/68.

¹⁰⁵ Srov. R 12/1976, str. 62-63.

¹⁰⁶ Srov. NS ve věci sp. zn. 21 Cdo 263/2002.

Další podmínky pro platné uzavření dohody jsou uvedeny v § 252 zákoníku práce. Obligatorní vlastností je písemná forma, jejíž nedodržení je stíháno neplatností.¹⁰⁷ Neplatná je rovněž dohoda, která je sice písemná, avšak není vlastnoručně podepsána. Podpisové razítko k její platnosti nepostačuje.¹⁰⁸ Obligatorní požadavky týkající se subjektu jsou zde výslovně kladeny na věk a svéprávnost zaměstnance. Dohoda nesmí být uzavřena dříve, než fyzická osoba dosáhne 18 let věku. Judikatura dovodila, že již v průběhu dne 18. narozenin pracovníka může být tato dohoda platně uzavřena.¹⁰⁹ Za zaměstnance, jehož svéprávnost byla omezena, nesmí uzavřít dohodu jeho zástupce. Dohoda bez dodržení těchto náležitostí by byla opět stíhána neplatností.

Nejvyšším soudem České republiky bylo dále judikováno, že podmínkou platnosti dohody naopak není uvedení funkce a pracoviště zaměstnance, se kterými je jeho hmotná odpovědnost spojena, ani vymezení hodnot, za které zaměstnanec převzal hmotnou odpovědnost.¹¹⁰

Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty se stává účinnou jejím uzavřením, sjednání dohody se zpětnou účinností by bylo v rozporu s účelem zákona.¹¹¹ Odpovědnost trvá zásadně od uzavření dohody až do skončení pracovního poměru.¹¹²

Individuální a kolektivní odpovědnost a rozsah náhrady škody

Podle § 253 odst. 1 lze dovodit, že odpovědnost nemusí být pouze individuální, nýbrž je zde možné aplikovat rovněž kolektivní odpovědnost. I ve druhém případě je však opět nezbytnou podmínkou písemná dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty, a to se všemi zaměstnanci, jejichž odpovědnost by připadala v úvahu. Kolektivní odpovědnost je vhodná především v případech, kdy na pracovišti přichází do kontaktu se svěřenými hodnotami

¹⁰⁷ Obligatorní náležitostí písemné formy je vlastnoruční podpis, jenž je potřeba k její platnosti. Vlastnoruční podpis nelze nahrazovat mechanickými prostředky, jako např. podpisovým razítkem atd. Blíže srov. R 12/1976.

¹⁰⁸ Srov. NS ve věci, sp. zn. 5 Cz 56/79.

¹⁰⁹ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR z 23. 12. 1987, 6 Cz 45/87

¹¹⁰ Srov. NS ve věci sp. zn. 21 Cdo 263/2002 ze dne 24. 2. 2003., NS ve věci sp. zn. 21 Cdo 1901/98 ze dne 24. 3. 1999.

¹¹¹ Srov. Rozhodnutí okresního soudu v Plzni ze dne 7. května 1960, č. j. 13 C 33/59.

¹¹² Blíže srov. NS ve věci sp. zn. 21 Cdo 263/2002 ze dne 24. 2. 2003.

zaměstnanců více a v případě vzniku škody je obtížné rozlišit, který konkrétní zaměstnanec s tou kterou hodnotou přišel do styku.

V případě prosté individuální odpovědnosti individuálně určeného zaměstnance bude dotyčný odpovídat za škodu podle pravidel v § 259 ZP. Zaměstnanec je podle zákona povinen nahradit schodek na svěřených hodnotách v plné výši.

Složitější situace nastává, pokud se svěřenými hodnotami nedisponoval pouze jediný zaměstnanec, ale pokud je potenciálních odpovědných subjektů více. Při odpovědnosti více subjektů mohou nastat v zásadě dvě situace:

- a) se zaměstnanci byla sjednána dohoda o společné odpovědnosti,
- b) nebyla sjednána dohoda o společné odpovědnosti.

Odpovědnost více zaměstnanců se pak podle konkrétní situace může uplatnit jako společná odpovědnost zaměstnanců na předmětném pracovišti, nebo jako sdílená odpovědnost na základě několika individuálních odpovědností zaměstnanců. V tomto druhém případě bude každý odpovídat v souladu se svou dohodou a u každého odpovědného zaměstnance se budou zvlášť zkoumat důvody pro vyvinění podle § 252 odst. 5. Nejvyšší soud k tomuto judikoval, že neexistence dohody o společné odpovědnosti zaměstnanců nezakládá neplatnost individuálních dohod.¹¹³

Výše náhrady škody u jednotlivých zaměstnanců se v prvním případě – společná odpovědnost, bude řídit pravidly podle § 260. Podíl náhrady jednotlivých zaměstnanců se v tomto případě určí podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků. Přísnější výše je stanovena pro výdělek vedoucího a jeho zástupce, jejichž hrubý výdělek se započítává ve dvojnásobné výši. Podíl náhrady však u jednotlivých zaměstnanců nesmí přesáhnout částku rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělku před vznikem škody. Přísnější pravidla se opět uplatní pro vedoucího zaměstnance a jeho zástupce. Pokud se zjistí, že schodek nebo jeho část byla zaviněna některým ze společně zavázaných zaměstnanců, bude tento zaměstnanec hradit schodek podle míry svého zavinění.

¹¹³ Srov. NS ve věci sp. zn. 4 Cz 17/80 z 28. 10. 1980.

Ve druhém případě se pro stanovení výše náhrady uplatní pravidlo obsažené v § 259, a to princip náhrady škody v plném rozsahu. U jednotlivých zaměstnanců se pak bude přihlížet k zavinění a jejich podílu odpovědnosti na způsobené škodě.¹¹⁴ Nejedná se tedy o solidární odpovědnost a zaměstnavatel může po každém zaměstnanci žádat pouze takovou poměrnou výši, do jaké mu bylo prokázáno zavinění a odpovědnost.¹¹⁵ Jde však o důkazně poměrně složitou situaci, neboť zaměstnavatel v takovém případě musí prokázat, že schodek vznikl pouze na těch hodnotách, které byly svěřeny konkrétními zaměstnanci, a k těmto hodnotám ostatní zaměstnanci neměli přístup. Neexistence dohody o společné odpovědnosti tak ve většině případů způsobuje nevymahatelnost náhrady škody.¹¹⁶

Zánik závazku z dohody o odpovědnosti

Závazek z dohody může zaniknout vícerym způsobem:

- a) skončením základního pracovněprávního vztahu,
- b) odstoupením,
- c) dohodou.

Závazek z dohody je odvozeným právním vztahem a jeho existence je tak vázána na trvání primárního pracovněprávního vztahu. Závazek z dohody tak přirozeně zaniká dnem, kdy tento základní pracovněprávní vztah, nejčastěji pracovní poměr, skončí, a to bez ohledu na právní důvod takového skončení. Jak vyplývá i z výše zmíněného, převedení na jinou práci, na jiné pracoviště, přeložení aj. je pro trvání dohody irelevantní.

Ve druhém případě dohoda zaniká projevem vůle strany odstoupit. Zaměstnanec je oprávněn od dohody odstoupit, pokud byl převeden na jinou práci, nebo vykonává jinou práci, je-li převeden na jiné pracoviště nebo je-li přeložen. Dále podle předmětného ustanovení může zaměstnanec odstoupit za situace, kdy zaměstnavatel v době do 15

¹¹⁴ Srov. NS ve věci sp. zn. 21 Cdo 2426/2009.

¹¹⁵ Srov. HLOUŠKOVÁ, P. in ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol.: Zákoník práce s komentářem: Olomouc: ANAG, 2015, s. 400.

¹¹⁶ MARELOVÁ, L.: Úskalí hmotné odpovědnosti zaměstnanců: Práce a mzda, 3/2012, str. 19.

kalendářních dnů od obdržení písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. V takovýchto případech podle ust. § 253 odst. 1 může zaměstnanec od dohody odstoupit. Zákoník práce neobsahuje obecnou úpravu odstoupení od smlouvy a vedle výše jmenovaných důvodů tak lze rovněž subsidiárně aplikovat obecnou úpravu odstoupení od smlouvy podle občanského zákoníku.¹¹⁷ Strany tak například mohou odstoupit i ze zvláštních důvodů, jež si sjednají.

Pokud je smluvena společná odpovědnost, může zaměstnanec odstoupit také v případě, že na pracoviště byl zařazen nový zaměstnanec, ustanoven nový vedoucí nebo jeho zástupce.

Odstoupení od dohody o odpovědnosti vyžaduje písemnou formu. Podle judikatury nedodržení písemné formy nezpůsobí neplatnost, dojde však k výraznému zhoršení důkazního postavení zaměstnance, který toto odstoupení bude muset prokázat jinými prostředky.¹¹⁸ Tento závěr lze podle mého názoru vztahovat rovněž na právní stav po rekodifikaci občanského práva. S ohledem na ust. § 580 občanského zákoníku se domnívám, že není smyslem a účelem zákona stanovit pro nedodržení písemné formy odstoupení od dohody neplatnost. Naopak bych takový následek shledávala jako významné porušení základní pracovněprávní zásady ochrany zaměstnance. Logickým výkladem shledávám jako legitimní takovou úpravu, kdy je nedodržení písemné formy dohody (jejímž následkem zaměstnanec za svěřené hodnoty plně odpovídá) stíháno neplatností a naopak nedodržení formy odstoupení (jímž vyjadřuje zaměstnanec vůli se této odpovědnosti zprostit) stíháno neplatností není a takové jednání je považováno za platné a účinné. Je-li projev vůle dostatečně určitý a dostane-li se do sféry vědomí zaměstnavatele, měla by být podle mého názoru vůle zaměstnance, jako slabší strany, respektována. Opačný přístup by znamenal značný zásah do právní jistoty účastníků, především pak do právní jistoty zaměstnance jako odpovědného subjektu.

¹¹⁷ Srov. § 2001 an. zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

¹¹⁸ Srov. R 12/1976, s. 67.

Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty může být ukončena také oboustranným konsenzuálním právním jednáním zaměstnance a zaměstnavatele, a to ve formě dohody.

Možnosti zániku dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty jsou tedy následující:

- a) skončením pracovněprávního vztahu,
- b) doručením odstoupení zaměstnavateli,
- c) dnem uvedeným v odstoupení,
- d) dnem uvedeným v dohodě o ukončení.

Hodnoty svěřené k vyúčtování a schodek

Za svěřené hodnoty zákon demonstrativně jmenuje hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny.¹¹⁹ K uplatnění tohoto typu odpovědnosti musí dojít ke vzniku schodku na zmíněných hodnotách.

Charakteristickými vlastnostmi svěřených hodnot jsou:

- a) možnost odlišení svěřených hodnot od ostatních hodnot,
- b) určení hodnot pro oběh nebo obrat,
- c) osobní dispozice odpovědného zaměstnance po celou dobu svěření.

Mylně bývají uzavírány dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty např. na dopravní prostředky, které byly zaměstnanci svěřeny. Dopravní prostředek však není hodnota, která je předmětem oběhu nebo obratu zaměstnavatele a nemůže tak být považována za svěřenou hodnotu ve smyslu ustanovení § 252 odst. 1 zákoníku práce. Stejně tak nelze za tyto hodnoty považovat hodnoty, které, ačkoli jsou předmětem oběhu nebo obratu, nejsou v permanentní osobní dispozici zaměstnance. Za takové hodnoty nemůže nést zaměstnanec odpovědnost dle předmětného ustanovení.

¹¹⁹ Srov. NS ve věci sp. zn. 4 Cz 16/72 ze dne 26. 6. 1972.

Podle Z. Scölleho mezi hodnoty chráněné dohodou o hmotné odpovědnosti nemůže být zahrnuta platební karta. Podle něj, nejenže sama o sobě není předmětem obratu nebo oběhu, ale s ohledem na její povahu se autor domnívá, že nelze případně hovořit ani o vzniku schodku. Následkem této skutečnosti je škoda způsobená zaměstnancem vymahatelná pouze na základě obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu.¹²⁰ Nejvyšší soud oproti tomuto názoru ve věci schodku způsobeného neoprávněnou platbou platební kartou judikoval, podle mého názoru přiléhavěji, takto: „*Soudy obou stupňů dospěly k závěru, že žalovaný podle dohody o hmotné odpovědnosti neodpovídá za škodu, která vzniká při placení platební kartou. Přitom zcela přehledly, že schodkem ve smyslu ustanovení § 176 zák. práce je rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které zaměstnanec převzal k vyúčtování, a mezi údaji účetní evidence, přičemž je zcela nerozhodné, jakým způsobem ke vzniku takového schodku došlo (...)*“¹²¹ Vznik schodku neoprávněnou manipulací platební kartou (způsob vzniku schodku) má podle citovaného soudu význam pro posouzení, zda se zaměstnanec odpovědnosti zčásti nebo zcela zproští.

Nejvyšší soud rovněž judikoval, že těmito hodnotami nemůže být ani například palivo, se kterým zaměstnanec nakládá při své pracovní činnosti topiče. Nejenže palivo nesplňuje vlastnosti hodnot kladené zákonem, ale také není určeno k vyúčtování (při topení je zcela spotřebováno).¹²²

V dohodě nemusí být určen přesný výčet hodnot, které byly zaměstnanci svěřeny, ani jejich konkrétní určení. Naopak je v tomto smyslu třeba upozornit na fakt, že zaměstnancova odpovědnost se nevztahuje pouze na hodnoty, které mu byly svěřeny v době uzavírání dohody, ale také na všechny další hodnoty, které takovému zaměstnanci za trvání pracovněprávního vztahu mohou být a budou svěřeny, a které mohou být předmětem dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty.¹²³

¹²⁰ Srov. CSÖLLE, Z.: Jak je to s odpovědností zaměstnance za škodu v případě transakcí platební kartou?: *Práce a mzda*, 11/2013, s. 12.

¹²¹ Srov. NS ve věci sp. zn. 21 Cdo 979/2001 z 12. 4. 2002.

¹²² Srov. NS ve věci sp. zn. 13 Co 272/85 z 12. 6. 1985.

¹²³ Srov. HLOUŠKOVÁ, P in ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol.: *Zákoník práce s komentářem*: Olomouc: ANAG, 2015, s. 395.

V této souvislosti by měla být věnována patřičná pozornost ustanovení § 254, a to jak ze strany zaměstnavatele, kterému zákon inventarizační povinnost přímo ukládá, tak i ze strany zaměstnance, kterého se odpovědnost za inventární hodnoty týká. Ve zmíněném ustanovení jsou upravena pravidla pro provádění inventarizace svěřených hodnot.

Rozdílnou situaci zákon uvádí pro individuální a pro kolektivní odpovědnost. Z hlediska inventarizace tak mohou nastat v zásadě dvě situace a rozdílná pravidla z toho plynoucí.

U individuálně odpovědného zaměstnance je zaměstnavatel povinen provést inventuru svěřených hodnot v případě:

- a) uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty,
- b) zániku závazku z této dohody,
- c) výkonu jiné práce,
- d) převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště,
- e) přeložení zaměstnance,
- f) skončení pracovního poměru.

V případě kolektivní odpovědnosti se provádění inventury řídí pravidly podle § 254 odst. 2 zákoníku práce a zaměstnavatel je v takovém případě povinen inventuru provést, pokud dojde k:

- a) uzavření dohod o odpovědnosti za svěřené hodnoty se všemi společně zavázanými zaměstnanci,
- b) zániku závazku ze všech těchto dohod,
- c) výkonu jiné práce,
- d) převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště,
- e) přeložení všech společně zavázaných zaměstnanců,
- f) změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce,
- g) žádosti kteréhokoliv ze společně zavázaných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu,

h) odstoupení kteréhokoliv z nich od dohody o odpovědnosti.

Neprovedení inventarizace nemá za následek neplatnost dohody, avšak může se v konkrétní situaci projevit k tíži kterékoli ze stran.

V případě vzniku schodku, sporu a následné důkazní povinnosti zaměstnavatele může být pro zaměstnavatele, který inventarizaci hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování neprovedl, velmi náročné prokázat, jaké hodnoty byly zaměstnanci svěřeny a zda a v jaké výši ke schodku skutečně došlo. Stejně tak se může neprovedení inventarizace obrátit k neprospěchu zaměstnance, např. v případě, že byl ten převeden na jinou práci, avšak inventarizace při převedení nebyla provedena. Pokud zaměstnanec o inventuru nepožádal, ani od dohody neodstoupil a následně vznikne schodek na hodnotách, nad kterými již zaměstnanec nemá kontrolu, bude i přesto za tento schodek odpovědný.

V případě, že zaměstnanec o provedení inventarizace požádá a zaměstnavatel mu nevyhoví, může být zaměstnanec odpovědný pouze za schodek, který vznikl do doby, kdy měla být řádná inventarizace provedena. Břemeno tvrzení a důkazní ponese zaměstnavatel.

Jak tedy vyplývá z předchozího, nezbytným předpokladem, který musí být naplněn, aby předmětná odpovědnost mohla vzniknout, je vznik škody ve formě schodku na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.

Schodek je zpravidla zjišťován inventarizací a je chápán jako rozdíl mezi skutečným stavem hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a mezi účetním stavem.¹²⁴ Tento způsob zjištění schodku však není výhradní a může být prokázán i jinými důkazními prostředky, než je účetní evidence. Ať už různými způsoby, vždy se ale bude ve své podstatě zjišťovat skutečný stav oproti účetnímu – hodnotám, které se odpovědný zaměstnanec zavázal vyúčtovat. Při prokazování schodku není rozhodný přesný čas jeho vzniku.

Zákon na jedné straně nevyžaduje a na druhé neukládá, aby byl zaměstnanec u fyzické inventury přítomen. Zákonným požadavkem k průkaznosti inventury je podpis

¹²⁴ Srov. R 12/1976, str. 76.

osoby odpovědné za provedení inventarizace. Jestliže inventární soupisy nejsou podepsány odpovědnou osobou, je celá inventarizace, která z těchto soupisů vycházela, neprůkazná.¹²⁵

Zvláštní kategorii pro zjišťování schodku tvoří schodky odpovědných nebo jiných zaměstnanců, kteří podepsali dohodu o odpovědnosti. Zúčtovací období je totiž omezeno z jedné strany převzetím zboží ve skladu a na druhé straně jeho odevzdáním k prodeji. V těchto případech se inventura neprovádí a pro posouzení, zda bylo vyúčtování provedeno správně, se použije doklad o převzetí a odevzdání konkrétního zboží.¹²⁶

Nesprávný by byl postup, kdy zaměstnavatel požadoval po zaměstnanci náhradu škody, která vznikla např. znehodnocením nebo poškozením hodnot svěřených k vyúčtování z titulu odpovědnosti za schodek na těchto hodnotách. Takové poškození či znehodnocení není schodkem ve smyslu ust. § 252 zákoníku práce a za takovou škodu zaměstnanec odpovídá v souladu s principy obecné odpovědnosti za škodu.¹²⁷

Kauzální nexus, zavinění a možnost exkulpace

Vedle písemné dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty a vzniku schodku je dalším předpokladem pro uplatnění této zvláštní odpovědnosti příčinná souvislost (kauzální nexus) mezi porušením povinnosti vyplývající z dohody o odpovědnosti a vznikem schodku na svěřených hodnotách.

Konečně, k uplatnění této subjektivní odpovědnosti je třeba zavinění zaměstnance. Jak jsem však uvedla výše, jedná se o tzv. zpřísněnou odpovědnost, kde je zavinění na straně zaměstnance presumováno. Jde o speciální případ oproti obecné odpovědnosti za škodu, u které je vždy na zaměstnavateli, aby unesl břemeno tvrzení i důkazní v zaměstnancův neprospěch. Zde jsou podmínky pro zaměstnance přísnější, a zaměstnavatel zde nemá povinnost prokazovat, že zaměstnanec zavinil schodek. K úspěšnému uplatnění

¹²⁵ Srov. NS ve věci sp. zn. 21 Cdo 2942/2000 ze dne 20. 11. 2001.

¹²⁶ Srov. HOCHMAN, J. in KOTTNAUER, A a kol.: Zákoník práce: Komentář s judikaturou: Praha: Leges, 2012, s. 787.

¹²⁷ Srov. JAKUBKA, J. in VOŘÍŠEK, V. a kol.: Právní nároky zaměstnanců: Praha: EUROUNION, 2008, s. 134.

odpovědnosti zaměstnance postačí, pokud zaměstnavatel prokáže, že schodek vznikl a že byla se zaměstnancem uzavřena písemná dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty. Pokud se chce z odpovědnosti vyvinít (exkullovat), je třeba, aby prokázal, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.¹²⁸

Novotný k tomuto, na příkladu zaměstnankyně – prodavačky, uvádí, že „*typickým znakem schodku je, že svěřené hodnoty (vyjádřené v penězích) chybí, ale není zřejmé, v čem (v jakém zboží) schodek spočívá. Proto ani nebylo možné zjišťovat „subjektivní vztah škůdce“ ke ztrátě blíže neurčených hodnot.*“¹²⁹

V ustanovení § 252 odst. 5 zákoník práce uvádí, že zaměstnanec se povinnosti nahradit schodek zčásti nebo zcela zprostit, jestliže prokáže, že schodek vznikl zčásti nebo zcela bez jeho zavinění. Zákoník dále demonstrativně uvádí jako exkulpační zejména případ, kdy bylo zaměstnanci zanedbáním povinnosti ze strany zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.

Odpovědnosti za vzniklý schodek se může zaměstnanec zprostit také v případě, pokud ke schodku dojde následkem jednání třetí osoby nebo nedbalostí jiného zaměstnance. Vždy se však bude zkoumat, zda zaměstnanec neporušil své povinnosti péče o svěřené hodnoty, či prevenční povinnost podle zákoníku práce, a nepříčinil se tak na vzniku schodku alespoň částečně. Je tedy třeba, aby v konkrétním případě zaměstnanec prokázal, že v důsledku jednání třetí osoby nebo nedbalosti zaměstnavatele mu bylo znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat a starat se o ně. I zde musí být splněna podmínka, že zaměstnanec neporušil svou pracovní povinnost, což musí náležitě prokázat.¹³⁰ Mezi exkulpační důvody rovněž patří vis maior a náhoda.

¹²⁸ Blíže srov. R 12/1976, str. 90-91, dále NS ve věci sp. zn. 16 Co 131/98 ze dne 3. 6. 1998.

¹²⁹ Srov. NOVOTNÝ, Z. in PICHRT, J., DRÁPAL, L. a kol.: Případové studie pracovněprávní, 1. vydání: Praha: C. H. Beck, 2015, s. 289.

¹³⁰ Srov. NOVOTNÝ, Z. in PICHRT, J., DRÁPAL, L. a kol.: Případové studie pracovněprávní, 1. vydání: Praha: C. H. Beck, 2015, s. 286-287.

Žádný z výše uvedených exkulpačních důvodů však sám o sobě nestačí k tomu, aby byl zaměstnanec své odpovědnosti zbaven a je třeba vždy na základě okolností případu zkoumat, zda by schodek vznikl i bez zaměstnancova zavinění.

5.5. Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených věcí

Posledním druhem zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu je odpovědnost za ztrátu svěřených věcí podle § 255 zákoníku práce. Ze zákonné úpravy vyplývá účel tohoto speciálního druhu odpovědnosti jako ryze individuální odpovědnosti, jež je svou povahou za všech okolností osobně i věcně konkretizována a individualizována. Není tak možné ji sjednat či uplatňovat jako odpovědnost kolektivní, či jako odpovědnost za druhově určené věci.

S výše zmíněným souvisí rovněž fakt, že tato zvláštní odpovědnost se uplatní pouze při ztrátě konkrétně určených věcí a nikoli při jejich poškození. V případě vzniku jakékoli vady či poškození na zmíněných věcech se subsidiárně uplatní obecná úprava odpovědnosti zaměstnance podle § 250 zákoníku práce.

Zákoník práce uvedenou odpovědnost dělí v zásadě na dva základní případy, a to podle hodnoty svěřených věcí. Zaměstnanec v důsledku toho může podle zmíněného ustanovení odpovídat dvojím zákonným způsobem:

- a) za ztrátu věcí, jejichž jednotlivá cena nepřesahuje 50 000 Kč, které mu byly svěřeny na písemné potvrzení,
- b) za ztrátu věcí, jejichž jednotlivá cena přesahuje 50 000 Kč, které mu byly svěřeny na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.

Jak vyplývá z uvedených bodů, v každém případě bude uplatněn odlišný zákonný režim odpovědnosti a pro platnost takové odpovědnosti bude třeba splnění odlišných zákonných požadavků. Jak samotná povaha věci napovídá, případ, kdy je vyžadována speciální dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, je jakousi zpřísněnou podobou odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí a pro její platnost budou kladeny speciální nároky.

Obečně lze pro vznik této odpovědnosti stanovit následující předpoklady:

- a) vznik škody,
- b) písemné potvrzení o převzetí svěřené věci nebo uzavření dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci,
- c) zavinění zaměstnance, které je presumováno.

Předpoklady odpovědnosti

Prvním předpokladem k uplatnění této zvláštní odpovědnosti je vznik škody ve formě ztráty svěřených věcí. Samotný název odpovědnosti odkrývá obligatorní podmínku ztráty věcí, pouhé zničení nebo poškození k aplikaci této zvláštní odpovědnosti nestačí. Dále, předmětem této odpovědnosti jsou pouze věci, které zaměstnavatel svěřil přímo zaměstnanci v souvislosti s výkonem jeho práce.

Zákon takto určené věci dále demonstrativně specifikuje jako nástroje, ochranné pracovní prostředky a jiné podobné věci. Předmětnými věcmi tak bude např. různé nářadí, brašna či kufřík, v němž zaměstnanec nářadí nosí, ochranný pracovní oděv a obuv, příruční přístroje, které zaměstnanec ke své práci výlučně užívá a další. Podle právní praxe takovými věcmi nemohou být zejména stroje, automobily, zařízení pracoviště, vybavení kanceláří nábytkem a podobně.¹³¹ Podle Novotného se tedy může jednat spíše o „*věci svými rozměry menší, které zaměstnanec průběžně používá a kde by bylo pro zaměstnavatele obtížné nebo nepraktické vlastními opatřeními účinně zabezpečovat jejich ochranu třeba tím, že by tyto věci denně vydával.*“¹³² Vždy však musí být splněna podmínka, že jde o věc, kterou zaměstnanec používá výlučně a sám a má umožněno zabezpečit její ochranu.¹³³

¹³¹ Srov. NOVOTNÝ, Z. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce Komentář: Praha: C. H. Beck, 2015, 2. vydání, s. 947.

¹³² Srov. NOVOTNÝ, Z. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce Komentář: Praha: C. H. Beck, 2015, 2. vydání, s. 947.

¹³³ Srov. VYSOKAJOVÁ, M. in VYSOKAJOVÁ, M. a kol.: Zákoník práce Komentář: Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 487.

Předměty, které zaměstnavatel svěří zaměstnanci za tím účelem, aby byly půjčovány dalším osobám, např. ložní prádlo hotelu, příbory v restauraci, nejsou věcmi ve smyslu ust. § 255. Není proto možné, aby zaměstnanec přebíral tyto předměty na písemné potvrzení.¹³⁴

Odpovědnost podle této kapitoly tak může být zakládána pouze ohledně individuálně určených věcí, které svou povahou splňují zákonné požadavky podle § 255 zákoníku práce a které byly zaměstnanci vždy svěřeny oproti jeho podpisu či na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.¹³⁵ S přihlédnutím ke zvýšeným nárokům u ceny věci vyšší než 50 000 Kč není cena svěřených věcí nijak dále omezena a zaměstnanci mohou být věci svěřeny prakticky v libovolném množství.

V případě, že nedojde ke svěření věci oproti podpisu zaměstnance nebo na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, bude za případnou ztrátu zaměstnanec odpovídat podle pravidel obecné odpovědnosti, tedy v režimu podle ust. § 250 zákoníku práce. V případě obecné odpovědnosti tak na rozdíl od tohoto druhu zvláštní odpovědnosti nebude zaměstnancovo zavinění presumováno a výše náhrady škody se může lišit.

V předchozím výkladu bylo popsáno, že ke vzniku odpovědnosti podle této kapitoly je třeba vždy minimálně písemného potvrzení zaměstnance o převzetí věcí. Pokud je však cena svěřené věci vyšší než 50 000 Kč, je třeba dvoustranného právního jednání, a to písemné dohody o odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených věcí.

Písemná forma je zde stejně jako u předchozího typu odpovědnosti vyžadována pod sankcí neplatnosti jako obligatorní. Zákon připouští, aby byla dohoda uzavřena nejdříve v den, kdy zaměstnanec dosáhne 18 let věku. Tato podmínka je zákonem uvedena pouze pro případ uzavírání dvoustranné dohody o odpovědnosti. Výkladem a contrario tak lze dovodit, že při odpovědnosti zaměstnance na základě pouhého písemného potvrzení o svěření věci může za případnou ztrátu věcí odpovídat i zaměstnanec mladší 18 let věku.

¹³⁴ Srov. NS Pls ve věci 2/61, R 64/1961, str. 251.

¹³⁵ Viz Rozhodnutí NS sp. zn. 2 Cz 135/64. Náležitostmi písemného potvrzení je označení předmětu, který byl zaměstnanci svěřen a potvrzení převzetí takového předmětu zaměstnancovým podpisem.

Dle dikce zákona je dohodu třeba opakovaně uzavírat vždy, kdy má dojít ke svěření věci, jejíž cena přesahuje zákonnou hranici 50 000 Kč. Nestačí tak pouze jakási jednorázová rámcová dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů a následné svěřování věcí, jejichž cena přesahuje zákonný limit, pouze na základě písemného potvrzení. Pokud nedojde k fyzickému předání věci současně s uzavřením dohody, má písemné potvrzení o převzetí věci pouze povahu důkazního prostředku, že k předání věci došlo. Odpovědnost za svěřenou věc, jejíž cena přesahuje zákonný limit, je vždy založena pouze na základě písemně uzavřené dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci.

Stejně jako u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách je i zde poměr založený na uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené věci, akcesorickým poměrem odvozeným od základního pracovněprávního poměru. Zákon proto trvání dohody váže na trvání pracovního poměru. Její zánik je spojen buď se zánikem pracovního poměru, nebo s odstoupením od dohody. Dohoda se stává neúčinnou rovněž v situaci, kdy zaměstnanec za trvání pracovního poměru svěřenou věc vrátí a dojde tak k naplnění účelu a smyslu dohody. Konečně se dohoda stane obsolentní také tehdy, jestliže dojde ke ztrátě věci a zaměstnanec škodu vzniklou ztrátou věcí nahradí. Základní způsoby zániku dohody jsou tedy:

- a) zánik pracovního poměru aj.,
- b) odstoupení,
- c) vrácení svěřené věci,
- d) náhrada ztráty svěřené věci.

Svou povahou je zvláštní subjektivní odpovědnost za ztrátu svěřených věcí dalším typem zpřísněné odpovědnosti. Zavinění zaměstnance je zde, stejně jako u předchozího typu odpovědnosti, presumováno. Zaměstnavatel proto není povinen zaměstnancovo zavinění prokazovat a postačí, pokud prokáže, že došlo ke ztrátě věci a k převzetí svěřené věci zaměstnanec vydal písemné potvrzení či uzavřel dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Břemeno tvrzení i důkazní je zde opět na zaměstnanci, pokud se bude chtít ze zmíněné odpovědnosti vyvinut. Jeho liberace je zákonem upravena obdobným způsobem, jako je tomu u odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách.

Zproštění odpovědnosti zaměstnance

Zaměstnanec se odpovědnosti zprostí, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Pro založení této odpovědnosti je nutné splnění podmínky, že jde o předměty, které zaměstnanec používá výlučně sám a jejichž ochranu má možnost přiměřeným způsobem zajistit.¹³⁶ Půjde především o nástroje k výkonu práce, ochranné pracovní prostředky a předměty podobného charakteru. Povinnosti zaměstnance nahradit škodu odpovídá zaměstnavatelova povinnost vytvořit zaměstnanci podmínky vhodné pro takové požadované zacházení, zejm. umožňující úschovu věcí (jako např. zamykatelná vlastní skříňka či zamykatelný stůl s přístupem pouze pro daného zaměstnance). Zaměstnanec se může odpovědnosti zprostit, jestliže prokáže, že mu podmínky potřebné k úschově předmětu nebyly ze strany zaměstnavatele poskytnuty. Mimo možnost vyvinění je nevytvoření podmínek k ochraně svěřených věcí proti jejich ztrátě také důvodem k odstoupení od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Pod sankcí neplatnosti vyžaduje zákon pro takové odstoupení, stejně jako pro dohodu o odpovědnosti, písemnou formu.

Dalším případem možné liberace zaměstnance je situace, kdy zaměstnanec prokáže, že ztracené věci měl uschované v uzamčené skříňce, kterou mu k úschově věci zaměstnavatel poskytl. Dále se zaměstnanec bude moci této odpovědnosti zprostit v případě, když se nemohl o ztracenou věc postarat následkem utrpěného pracovního úrazu.¹³⁷ V případě odcizení věci v důsledku vloupání se zaměstnanec své odpovědnosti může rovněž zprostit, musí však prokázat, že k ochraně věci učinil vše, co po něm lze rozumně požadovat a že její odcizení nijak neumožnil.

Odpovědnost podle této kapitoly se neuplatní ani v případě, kdy zaměstnanec podepíše převzetí určité věci jménem celé dílny, či určitého úseku apod. Za těchto podmínek totiž vyplývá ze samotné povahy jednání zaměstnance nevýlučnost užívání svěřené věci, kdy

¹³⁶ Srov. NOVOTNÝ, Z. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce Komentář*: Praha: C. H. Beck, 2015, 2. vydání, s. 948.

¹³⁷ Srov. NS ve věci Pls 2/61.

je zaměstnavatelem určena k užívání více zaměstnanci. Tento typ odpovědnosti, který je koncipován jako ryze individuální k určité věci, s níž zaměstnanec zachází jako se svou vlastní, proto v uvedeném případě není možné uplatnit.

Náhrada škody

V případě odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí odpovídá zaměstnanec stejným způsobem jako za schodek na svěřených hodnotách (s výjimkou kolektivní odpovědnosti). Výše náhrady škody se řídí ustanovením § 259 zákoníku práce. Zaměstnanec, který odpovídá za ztrátu svěřených věcí, je povinen nahradit ztrátu svěřených věcí v plné výši. Podle § 272 se pro určení výše škody vychází z obvyklé ceny věci v době ztráty a zohlední se, co musí poškozený k nahrazení věci účelně vynaložit.

5.6. Dodatek k povinnosti zaměstnance nahradit škodu

V předchozích podkapitolách byla náhrada škody zaměstnancem upravena tematicky v rámci jednotlivých druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu. Následující závěrečná podkapitola bude věnována společné úpravě pro náhradu škody zaměstnancem, která je zákoníkem práce upravena ve společných ustanoveních o povinnosti zaměstnance nahradit škodu. Tato společná ustanovení, jejichž úpravu nalezneme v pátém dílu hlavy druhé, části jedenácté zákoníku práce, lze členit do třech tematických oddílů. Zmíněnými okruhy, jimž je zákonem věnována pozornost, jsou otázky zavinění a přičetnosti, dále zvláštní druh odpovědnosti za úmyslné jednání proti dobrým mravům a konečně otázka náhrady škody a způsobu jejího určení.

Zavinění a přičetnost zaměstnance

Odpovědnost zaměstnance je bezvýjimečně pojímána jako subjektivní odpovědnost, tedy odpovědnost závislá na zavinění odpovědného subjektu. Otázkám souvisejícím

se zaviněním se věnuje úvodní část dílu o společných ustanoveních odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Zákonem je řešena otázka přičetnosti zaměstnance (do jaké míry je schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky) a odpovědnostní následky z toho plynoucí. Pokud je zaměstnanec fyzická osoba, jeho pracovněprávní způsobilost vzniká dnem, kdy dosáhne 15 let věku. Zákon předpokládá, že je-li schopen svým právním jednáním nabývat práva a povinnosti, je také schopen posoudit případnou protiprávnost svého jednání. Je tedy dostatečně rozumově a mravně vyspělý, aby mohl být odpovědný za způsobenou škodu. Stejný předpoklad platí, i pokud je zaměstnanec stížen duševní poruchou,¹³⁸ avšak pouze v případě, kdy je schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Pokud toho zaměstnanec stížen duševní poruchou schopen není, za způsobenou škodu nebude odpovídat.

V předchozím odstavci bylo zmíněno, že zaměstnanec může být za škodu odpovědný pouze v případě, kdy je schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Pokud se však do stavu, kdy není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, dostane vlastním zaviněním, bude za škodu, kterou v tomto stavu způsobí, odpovědný. Tedy přestože objektivně v daný moment tato způsobilost chybí, přičte se zaměstnanci zavinění za uvedení se do tohoto stavu. Pro to, aby zaměstnanec za škodu způsobenou ve stavu neschopnosti ovládnout své jednání, neodpovídal, mu nesmí být prokázána ve vztahu uvedení se do tohoto stavu ani nevědomá nedbalost.

Odpovědnost za úmyslné jednání proti dobrým mravům

Následující odpovědnost je dalším druhem odpovědnosti zaměstnance za škodu, která je speciální vůči obecné odpovědnosti podle § 250 zákoníku práce. Ke svému vzniku vyžaduje zavinění ve formě úmyslu. Předpoklady vzniku této odpovědnosti jsou následující:

¹³⁸ Trestní zákoník definuje v § 123 pojem duševní poruchy následovně: „*Duševní poruchou se rozumí mimo duševní poruchy vyplývající z duševní nemoci i hluboká porucha vědomí, mentální retardace, těžká asociální porucha osobnosti nebo jiná těžká duševní nebo sexuální odchylka.*“

- a) jednání proti dobrým mravům při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- b) vznik škody,
- c) příčinná souvislost mezi a) a b),
- d) zavinění zaměstnance ve formě *dolus directus* nebo *dolus eventualis*.

Tento druh odpovědnosti je poněkud nesystematicky řazen mezi společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu, ačkoli svou povahou je velmi blízký obecné odpovědnosti podle § 250 zákoníku práce. Rozdíl oproti zmíněné obecné odpovědnosti spočívá především v tom, že pro vznik této odpovědnosti je jako jeden z předpokladů vyžadováno jednání proti dobrým mravům, namísto porušení právní povinnosti. Zákoník práce staví dobré mravy na roveň zákona a zmíněná úprava odpovídá také duchu občanskoprávního pojetí dobrých mravů jako obecného korektivu všech právních poměrů. Na základě ustanovení § 261 odst. 3 tak může být sankcionováno i jednání zákonem přímo neupravené, avšak přičítací se dobrým mravům. Pojem dobrých mravů zákoník práce nijak blíže nevymezuje a soudní praxe tak bude odkázaná na ustálenou judikaturu.¹³⁹

Výše náhrady škody a její určení

V ustanovení § 262 zákoníku práce stanoví zákon dispozitivní úpravu pro postup k určení výše náhrady škody. Výši požadované náhrady škody určuje zaměstnavatel. Podle zákona je zaměstnavatel se zaměstnancem povinen výši náhrady škody projednat a písemně mu ji oznámit zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy byla škoda zjištěna a kdy bylo zjištěno, že za ni zaměstnanec odpovídá. Povaha těchto ustanovení je pouze pořádková a jejich naplnění není nutnou podmínkou pro úspěšné uplatnění nároku na náhradu škody.¹⁴⁰ Písemné oznámení by mělo z hlediska předcházení nejasnostem obsahovat také zdůvodnění požadavku náhrady škody.

¹³⁹ Viz II ÚS 249/97.

¹⁴⁰ Srov. NOVOTNÝ, Z. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce Komentář: Praha: C. H. Beck, 2015, 2. vydání, s. 958.

Na základě zmíněného oznámení však sám o sobě nevzniká žádný právní poměr a oznámení není tedy právním jednáním s právními následky. Význam však zmíněné oznámení nabude v případě, kdy zaměstnanec svůj závazek nahradit škodu nebude rozporovat a výslovně jej uzná. Takové uznání je nezbytným předpokladem pro uzavření písemné dohody o způsobu náhrady škody podle § 263 odst. 2. zákoníku práce.

Náležitostmi uznání nároku jsou jeho uznání co do důvodu a výše v písemné formě. Uznání je tedy jednostranným adresovaným právním jednáním učiněným písemnou formou, v němž povinný uvede bez výhrady výši nároku, který uznává a který je povinen splnit. Zároveň tento nárok odůvodní takovým způsobem, aby nebylo pochyb o tom, o jaký nárok se jedná a popř. v čem se spatřují skutkové okolnosti jeho vzniku. Na základě subsidiárního použití občanského zákoníku je s takovýmto uznáním spojena vyvratitelná právní domněnka, že dluh v době uznání trval.¹⁴¹

V případě sporného řešení výše náhrady škody dává zákoník práce soudu moderační právo. Podle § 264 zákoníku práce může soud z důvodů zvláštního zřetele hodných výši náhrady škody přiměřeně snížit. Zákon tak umožňuje soudu snížit náhradu škodu takovým způsobem, aby výsledná výše náhrady škody odpovídala tomu, co lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat. Zákon přitom nestanoví, na základě jakých hledisek má soud výši náhrady posuzovat. Pojem „důvody zvláštního zřetele hodné“ není v zákoníku práce definován.

Uvedené ustanovení je pojímáno jako součást celkové skutkové podstaty, jež upravuje povinnost k náhradě škody, a to vedle ustanovení, které upravují předpoklady vzniku nároku a limitace jeho výše. Soud je tak povinen jej zkoumat vždy.¹⁴²

Aplikace § 264 přichází v úvahu po zjištění výše škody, za kterou zaměstnanec odpovídá (po zohlednění porušených povinností ze strany zaměstnavatele nebo zavinění jiných zaměstnanců atd.)¹⁴³ a zároveň před zákonnou limitací výše požadované náhrady

¹⁴¹ Srov. NOVOTNÝ, Z. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce Komentář: Praha: C. H. Beck, 2015, 2. vydání, s. 959.

¹⁴² Srov. Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1330/2004.

¹⁴³ Blíže srov. Rozhodnutí NS ČSR sp. zn. Cz 391/54.

škody. K posledně uvedenému Novotný uvádí, že „za nesprávný je považován opačný postup (...), neboť tím by vlastně nebyla moderována vlastní náhrada reálně vzniklé škody, za kterou zaměstnanec odpovídá bez ohledu na limity, nýbrž jen limitu jako takový bez přihlédnutí ke skutečnému rozsahu způsobené škody.“¹⁴⁴ Případné porušení povinnosti zaměstnavatelem a zavinění jiných zaměstnanců jako hlediska, k nimž soud přihlíží podle § 250 odst. 2 a § 257 odst. 4, 5, nemohou být současně důvodem pro moderaci náhrady škody podle § 264.

¹⁴⁴ Srov. NOVOTNÝ, Z. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce Komentář: Praha: C. H. Beck, 2015, 2. vydání, s. 961.

6. Zhodnocení odpovědnosti zaměstnance za škodu jako sankce a úvahy de lege ferenda

V předchozích kapitolách byly postupně představeny jednotlivé druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu tak, jak je pojímá zákon a judikatura, jež jsou praktickými nositeli hodnotového základu sankce navenek. Již jsem také uvedla, že sankci považuji za představitele konkrétní potřeby ochrany společenských hodnot. Tento účel by se v charakteru a uplatňovaných funkcích sankce měl také náležitým způsobem odrážet. Vzhledem k faktu, že každá sankce vznikla z potřeby ochrany rozdílné hodnoty, je i její funkční povaha specifická a tomu odpovídající funkční hierarchie rozdílná.

V této závěrečné kapitole představím svůj pohled na jednotlivé představitele odpovědnosti zaměstnance za škodu z hlediska jejich sankčního významu a funkčnosti a v návaznosti na tyto závěry pak výklad doplním o své úvahy *de lege ferenda*.

6.1. Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu

V podkapitole 5.1. této práce jsem nastínila svůj pohled na hlavní funkční smysl odpovědnosti zaměstnance za škodu jako nástroje vyvažování faktické i právní nerovnováhy mezi ochranou zaměstnance a zájmy zaměstnavatele. Spatřuji zde 2 základní protikladné hodnoty, jež se projevují ve specifické povaze odpovědnosti zaměstnance za škodu, především pak v obecné odpovědnosti. Těmito hodnotami jsou jistota a postavení zaměstnance v sociální a materiální rovině, oproti zaměstnavatelovu právu na ochranu majetku (rovněž spojeno s ochranou jeho jistot).

Tento pohled by patrně mohl být považován za nesymetricky prosociální. Srovnáme-li však tyto protichůdné hodnoty např. s teorií Maslowovy pyramidy potřeb, dojdeme k závěru, že na straně zaměstnance dochází při nevhodně zvolené sankci

k potenciálnímu ohrožení základnějších potřeb jistoty a bezpečí, než na straně zaměstnavatele.

V případě obecné odpovědnosti za škodu spatřuji z pohledu zaměstnance dostatečným způsobem zastoupenou jak funkci preventivní, tak funkci represivní. Hrozící náhrada škody ve výši čtyř a půl násobku průměrného měsíčního výdělku, ve spojení s pojetím odpovědnosti jako subjektivní, považuji za dostatečnou motivaci. Motivaci k tomu, aby si zaměstnanec při svém jednání počínal s náležitou opatrností a v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. S ohledem na alimentární funkci mzdy totiž případná náhrada škody zaměstnancem ve výši maximálního zákonného limitu znamená více než čtvrtletní ztrátu jeho, ve většině případů, jediného zdroje obživy. Takovou sankci považuji z hlediska zaměstnance za významný zásah do jeho jistot a životního standardu.

Neméně významným je navíc fakt, že v mnoha případech sankce nepostihne pouze samotného viníka, nýbrž všechny členy jeho domácnosti. Na sankci v podobě náhrady škody je tak třeba nahlížet nikoli pouze v kontextu oprávněný – povinný, nýbrž vzhledem k charakteru mzdy je nezbytné sankci rovněž konfrontovat se zásadou personalit sankce.

Výše řečené bylo uvedeno v kontextu limitace náhrady škody při nedbalostní formě zavinění. Argumentem *a minori ad maius* - vezmeme-li v úvahu neomezenou odpovědnost zaměstnance při úmyslném způsobení škody, či způsobení škody pod vlivem návykových látek - je podle mého názoru tento typ odpovědnosti, tedy obecná odpovědnost zaměstnance za škodu, z pohledu preventivního a represivního působení na zaměstnance vhodnou a funkční právní sankcí.

Doposud jsem hovořila o sankci obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu z pohledu zaměstnance a tedy preventivního a represivního působení sankce. Předchozí úvahu je však třeba konfrontovat s poslední sledovanou funkcí, a to s funkcí reparační. V kapitole věnující se sankcím jsem uvedla, že podstatou reparační funkce je napravení škodlivého následku, v ideálním případě pak navrácení v předešlý stav. V případě obecné odpovědnosti zaměstnance je však výše náhrady škody u nedbalostní formy kogentně limitována. Lze tedy říci, že legální úpravou obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu

dochází k výraznému omezení reparační funkce této sankce, a to ve prospěch ochrany zaměstnance. Vzhledem ke skutečnosti, že zaměstnanci nezřídka při plnění pracovních úkolů využívají prostředky a zařízení velmi vysoké hodnoty, jeví se takto pojatá sankce z hlediska reparační funkce jako výrazně malfunkční.

Před navázáním na tento nabízený závěr se ve své úvaze vrátím zpět k podstatě funkcí sankce. Domnívám se, že charakter a smysl konkrétní sankce lze v teoretické rovině objasnit, pochopit a popsat jejími funkcemi. Význam sankce spatřuji především v působení na adresáty právních norem k jejich formování ke konformnímu chování. Reparační funkci považuji za významnou součást konstrukce sankce pro případ, že preventivní funkce v daném případě selže. Tento vztah samozřejmě není jednostranný a mezi prevencí a represí/reparací platí souvztažnost.

Za zásadní poznatek nicméně považuji zdůraznění významu idejí, jejichž odrazem funkce sankce jsou. Vystává tedy otázka, zdali je možné jednotlivé funkce hierarchizovat podle jejich významu. Přestože pracovní právo je soukromoprávním odvětvím práva, veřejnoprávní prvky ochrany zaměstnance se výrazným způsobem promítají na jeho svébytném charakteru a nemohou být ani v tomto ohledu ignorovány. Zastávám proto názor, že obecná odpovědnost zaměstnance za škodu je tou formou sankce, jejíž význam spočívá právě v prevenci, popř. represí ex post. Reparační funkce je, s ohledem na podmínky uplatňování této sankce, omezena pouze na úroveň represivní funkce.

Nyní navážu na nabízenou malfunkci zmíněnou výše. Vzhledem k předchozímu výkladu by se jistě mohl nabízet závěr, že současné pojetí obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu nevyhovuje současným tržním podmínkám a oprávněným zájmům zaměstnavatele. V případě zaměstnavatele fyzické osoby by nefunkčním mechanismem reparace patrně skutečně mohlo dojít až k likvidaci podnikání. Současně však zastávám názor, že zaměstnavatel, jakožto podnikatel, vstupuje do své činnosti s vědomím podnikatelského rizika. Toto riziko je ovšem vyvažováno jeho možným ziskem. Zaměstnavatel by proto podle mého názoru neměl přenášet své podnikatelské riziko na zaměstnance. Rovněž nelze přehlížet fakt, že zaměstnavatel je v pracovněprávním vztahu v postavení silnější strany.

Jakákoli právní jednání uskutečňovaná se zaměstnancem mohou být z pohledu zaměstnancovy kontraktační svobody poměrně problematická.¹⁴⁵

Z pohledu vyrovnanosti sankce by se jako vhodné řešení mohla nabízet zákonná změna kogentního pojetí výše náhrady škody. Kogentnost by mohla být například nahrazena spojením kogentního pojetí s dispozitivní možností odchylné úpravy vybraných případů (ve spojení například s povinným pojištěním zaměstnanců). Tento pohled však podle mého názoru postrádá kontext pracovního práva. Při úvaze nad praktickými důsledky v podobě vynalézavosti zaměstnavatelů a možného zneužívání takovéto legální licence, považuji stávající úpravu obecné odpovědnosti za legitimní a smysluplnou. Tato úprava totiž podle mého názoru systematicky navazuje na základní zásady pracovního práva a respektuje specifika pracovněprávního vztahu.

6.2. Zvláštní druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu

Zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu od obecné odpovědnosti odlišují ze sankčního hlediska svou funkční hierarchií. Tato rozdílná hierarchie funkcí sankce může být podle mého názoru vykládána vzájemným vztahem zvláštní a obecné odpovědnosti. Zvláštní druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu považuji za jistou formu výplně nedostatků obecné odpovědnosti. Především u odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách a odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí spatřuji výraznou převahu reparační funkce nad funkcí prevence. Tuto převahu hodnotím jako kompenzaci vůči nedostatečné reparaci u obecné odpovědnosti.

Jako hraniční případ mezi dvěma takto vytčenými póly řadím odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvracení škody. Na jedné straně lze na odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvracení škody nahlížet jako na výchovnou formu sankce. Tato má svým potenciálním postihem preventivně formovat zaměstnance k aktivnímu přijetí zaměstnavatelových oprávněných zájmů a náležitě je chránit. Zároveň ji však lze rovněž

¹⁴⁵ K tomuto viz např. GALVAS, M.: Několik poznámek k podmínkám dalšího působení pracovního práva: Právník. 4/1998, s. 308.

považovat za snahu zákonodárce o vyrovnaní nedostatečné reparační funkce obecné odpovědnosti za škodu. Zaměstnanec u tohoto typu odpovědnosti totiž de facto odpovídá za škodu, kterou sám svým jednáním nezavinil.

Širšímu uplatnění této odpovědnosti v praxi nicméně podle mého názoru brání obligatorní předpoklad nemožnosti náhrady škody jiným způsobem, což je pro zaměstnavatele poměrně významnou důkazní překážkou. Je proto otázkou, nakolik tato sankce splňuje svou funkci předvídanou zákonodárcem. Podle mého názoru totiž vytváří určitou legální smyčku. Budeme-li na ni nahlížet jako na představitele právní sankce, nelze přehlédnout nefunkční mechanismus reparační funkce, který přirozeně naráží na důkazní nouzi zaměstnavatele. Reparační funkce je v tomto případě úzce navázána na funkci represivní, která ovšem jiným způsobem není zajištěna a stává se při nefunkční represi obsolentní. Z logické úvahy tedy dojdeme k závěru, že při nefunkční represivní funkci je přirozeně paralyzována rovněž funkce preventivní.

Na základě výše uvedeného proto považuji odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvracení škody, s ohledem na její teoretickou konstrukci, za nadbytečnou. Protiargumentem tomuto tvrzení nicméně může být malá právní informovanost zaměstnanců. Tato skutečnost má za následek, že už samotná existence (byť impotentní) sankční normy, postačuje k jisté formě prevence.

Jak jsem zmínila výše, u zbylých dvou druhů zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu spatřuji zásadní význam reparační funkce. Domnívám se, že zmíněné sankce jsou svou povahou spíše určitým zajištěním zaměstnavatelových práv, než preventivně působící hrozbou pro zaměstnance. Preventivní funkci spatřuji jako druhotnou, neboť už samotnou obecnou odpovědnost považuji za dostatečnou hrozbu a preventivní výchovu zaměstnance. Konstrukci odpovědnosti s možností plné náhrady škody shledávám jako snahu zákonodárce o snížení nerovnováhy ve prospěch zaměstnance, jež je dána obecnou odpovědností. Lze ji však rovněž považovat za zosílení preventivní funkce, neboť zaměstnanec si je plně a informovaně vědom všech rizik spojených s nedostatečným výkonem jeho povinností. Tyto dvě zvláštní skutkové podstaty závěrem považuji za poměrně funkční doplněk obecné odpovědnosti za škodu.

Závěr

Jako cíl své práce jsem v jejím úvodu stanovila vymezení institutu právní sankce s ohledem na její teleologický výklad a následné zhodnocení platné právní úpravy vybraných pracovněprávních sankcí. K dosažení takto vytčeného záměru jsem nejprve analyticky zhodnotila právní sankci ve vztahu k jejímu hodnotovému a funkčnímu významu. V této souvislosti uvádím klíčovou roli preventivní funkce sankce, ke které jsem dospěla. Sankce, jako následek porušení právní povinnosti, by si měla klást za cíl generální preventivní působení na chování členů společnosti. Tato funkce je podle mého názoru zbylým funkcím hodnotově předřazena. I při účinné reparaci totiž obvykle nedochází po porušení právní povinnosti k plné obnově funkčního stavu před tímto porušením (např. v rovině sociální). Za nejvýznamnější přínos sankce proto považuji právě preventivní předcházení protiprávnímu jednání. Vymezila jsem také rozdíl mezi sankcí a institutem, jež podle mého názoru bývají mezi sankce nesprávně řazeny. Na základě logického výkladu jsem dospěla k závěru, že institut, jako např. objektivní odpovědnost za výsledek, postrádají oproti sankci dominantní rys korektivu lidského chování. Popsanou skupinu jsem proto označila jako opatření ochrany společenských hodnot, neboť tyto neobsahují úzkou návaznost na porušení právní povinnosti. Dále jsem na základě rozboru funkcí sankce poukázala na její častý ambivalentní charakter, a to ve vztahu k možným protichůdným hodnotám, jež chrání. Funkce sankce by podle mého názoru měly být praktickým odrazem společenské potřeby, k jejímuž prosazení byla sankce vytvořena. Považuji proto za legitimní, pokud jsou, s ohledem na relevantní okolnosti, v některých případech funkce sankce nesymetrické.

V návaznosti na úvodní část jsem získané poznatky zasadila do prostředí pracovního práva. Provedla jsem základní představení vybraných soukromoprávních sankcí, jež postihují účastníky pracovněprávních vztahů. Představeny byly sankce neplatnosti, zdánlivosti a relativní neúčinnosti právního jednání, institut promlčení a prekluze a odpovědnosti zaměstnance za škodu, které se dostalo hlavní pozornosti této práce. Jednotlivé sankce byly systematicky uvedeny v kontextu pracovněprávního prostředí a byla stručně zdůvodněna jejich sankční podstata. Mezi uvedené sankce nebyla zařazena např. odpovědnost zaměstnavatele za škodu, a to s odkazem na poznatky úvodní části. Za velmi zajímavou

považuji například proměnu úpravy neplatnosti právních jednání, jež s sebou přinesla rekodifikace občanského práva. S ohledem na subsidiární užití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích dochází k výraznějšímu vlévání občanskoprávních zásad do zákoníku práce. I přes problematické právní situace, které s sebou nová právní úprava přirozeně přináší, jsem optimistickým příznivcem změn a hodnot, jež nový občanský zákoník do prostředí pracovního práva zavádí. Vzhledem k výkladovému a aplikačnímu prostoru, který nová občanskoprávní úprava umožňuje, nicméně nezbývá, než doufat v racionální a otevřený přístup odborné veřejnosti, zejména pak v racionalitu soudní judikatury.

Odpovědnost zaměstnance za škodu byla z funkčního i teoretického hlediska vybrána jako ukázkový představitel pracovněprávní sankce a byl jí věnován podrobný výklad *de lege lata*. Celistvý institut, tedy obecná i zvláštní druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu, byl podrobně rozebrán z pohledu platné právní úpravy a doplněn četnou judikaturou. V závěrečné části práce bylo provedeno vlastní zhodnocení zákonného pojetí vybrané odpovědnosti z pohledu jejího funkčního smyslu. Hodnocení bylo zakončeno úvahami *de lege ferenda*.

S ohledem na poznatky, k nimž jsem dospěla při psaní své práce, jsem na současné právní úpravě odpovědnosti zaměstnance za škodu, až na výjimky, neshledala zásadní nedostatky. V kontextu základních zásad pracovního práva, především pak zásady ochrany zaměstnance jako slabší strany, považuji platnou právní úpravu odpovědnosti zaměstnance za škodu za vhodně zvolenou a funkční právní sankci. Zmíněná sankce podle mého názoru legitimním způsobem slučuje protichůdné zájmy a potřeby na straně zaměstnance i zaměstnavatele. Jako celek vytváří poměrně harmonickou kombinaci ambivalentních hodnot, k jejichž střetu při aplikaci této sankce dochází.

Spojení limitované obecné odpovědnosti za škodu a případů podle zvláštních druhů odpovědnosti za škodu hodnotím jako dobré sloučení efektivní preventivní a represivní funkce při redukci reparační funkce na úroveň vyváženosti postavení účastníků základního pracovněprávního vztahu. Na základě hodnotového pojetí sankce tedy považuji odpovědnost zaměstnance za škodu za vhodně zvolenou sankci, jež systematicky odpovídá charakteru a zásadám pracovního práva. Domnívám se, že lze říci, že odpovědnost zaměstnance

za škodu je stabilní částí pracovního práva, jejíž úprava, podpořena četnou judikaturou, je poměrně komplexní a neproblematická. Tomuto závěru by snad mohla přispívat i skutečnost, že zákonná úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu nebyla od poloviny minulého století nijak zásadně změněna, a to ani následkem rekodifikace občanského práva. Okolnosti nasvědčují tomu, že ani v blízké budoucnosti by se tato situace neměla zásadně změnit. Momentálně připomínkový návrh novely zákoníku práce výslovnou úpravu odpovědnosti za škodu neobsahuje. V současné právní úpravě odpovědnosti zaměstnance za škodu se zásadním způsobem promítá výjimečnost pracovněprávních vztahů při respektování základních pracovněprávních zásad. Tato skutečnost by, podle mého názoru, při jakýchkoli budoucích úvahách *de lege ferenda* měla být respektována.

Seznam použité literatury

Monografie

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Pavla HLOUŠKOVÁ, Eva HOFMANNOVÁ, Pavel KNEBL, Zdeněk SCHMIED, Ludmila TOMANDLOVÁ a Ladislav TRYLČ. 2015. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, ^^^sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-921-2.

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Pavla HLOUŠKOVÁ, Eva HOFMANNOVÁ, Pavel KNEBL, Zdeněk SCHMIED, Ludmila TOMANDLOVÁ a Ladislav TRYLČ. 2016. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1.1.2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 1271 stran. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-992-2.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

DVOŘÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA a Michaela ZUKLÍNOVÁ, et al. 2013. *Občanské právo hmotné: Svazek 1. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7478-326-5.

ELIÁŠ, Karel, HŮRKA, Petr, Petr BEZOUŠKA, Jakub MORÁVEK, Zdeněk SCHMIED a Ladislav TYLČ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.4.2014*. 3. akt. a roz. vydání. 1063 s. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Jan HORECKÝ, et al. 2015. *Pracovní právo*. 2. přeprac. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-8021-8.

GERLOCH, Aleš. 2009. *Teorie práva*. 5., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Právnické učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-233-2.

HARVÁNEK, Jaromír. *Teorie práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1998, 341 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 80-210-1791-0.

HŮRKA, Petr. 2009. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. Praha: Auditorium. ISBN 978-80-903786-04-9.

HŮRKA, Petr et al. 2015. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Vyd. 1., 3. dot. Praha: C.H. Beck, 1995, xvi, 247 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-028-1.

KOBLIHA, Ivan, David ELISHER, Josef HOCHMAN, Radka HUNJAN KOBLIHOVÁ a Jan TULÁČEK. 2012. *Náhrada škody podle občanského a obchodního zákoníku, zákoníku práce, v oblasti průmyslového vlastnictví a podle autorského práva: praktická příručka*. Vyd. 1. Praha: Leges, 390 s. Praktik (Leges). ISBN 978-80-87212-97-4.

KOTTNAUER, Antonín, Radana GOGOVIČOVÁ, Karolina GRITZEROVÁ, Josef HOCHMAN a Helena ÚLEHLOVÁ. 2012. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Vyd. 1. Praha: Leges. Komentátor. ISBN 978-80-87576-08-3.

LUBY, Š. 1958. *Prevencia a zodpovednosť v občianskom práve I.*, Bratislava: Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied.

POKORNÝ, Milan, Jaroslav BIČOVSKÝ, Milan POKORNÝ, Josef HOCHMAN, Ivan KOBLIHA a Radek ONDRUŠ. 2004. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním: praktická příručka*. 2. akt. a doplněné vydání. Praha: Linde, ISBN 80-720-1402-1.

POKORNÝ, Milan a Josef HOCHMAN. 2008. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním: praktická příručka*. 3. akt. a doplněné vydání. Praha: Linde, ISBN 80-720-1402-1.

STRÁNSKÝ, Jaroslav, Zdeňka GREGOROVÁ, Milan GALVAS, Jan HORECKÝ, Lukáš HORŇÁK, Nelly SPRINGFIELDOVÁ, Martin ŠMÍD a Vojtěch KADLUBIEC. 2014. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-7729-4.

ŠVESTKA, Jiří, Jan DVOŘÁK, Viktor KNAPP, et al. 2009. *Občanské právo hmotné* 2. 5., jubilejní aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 550 s. ISBN 978-80-7357-466-4.

VOŘÍŠEK, Vladimír, Jiří BAUER, Eva BURDOVÁ, et al. 2008. *Právní nároky zaměstnanců*. Praha: Eurounion, 313 s. ISBN 978-80-7317-068-4.

VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. 2015. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.

Odborné články

BĚLINA, Miroslav. *Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem?* Právní rozhledy. 2015, č. 2, s. 52 – 56.

CSÖLE, Zdeněk. *Jak je to s odpovědností zaměstnance za škodu v případě transakcí platební kartou?* Páce a mzda. 2013, r. 61, č. 11, s. 12 – 13.

GALVAS, Milan. *Několik poznámek k podmínkám dalšího působení pracovního práva*. Právník. 1998. č. 4, s. 308-309.

MARELOVÁ, Lucie. *Úskalí hmotné odpovědnosti zaměstnanců*. Práce a mzda. 2012, r. 60, č. 3, s. 18 – 20.

MORÁVEK, Jakub. *K vybraným aspektům dopadu NOZ a rekodifikace soukromého práva do úpravy pracovněprávních vztahů*. In: Sborník příspěvků z konference Pracovní právo 2013. Brno: Masarykova Univerzita. Dostupné z: <http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/007.html>.

MORÁVEK, Jakub. *Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy. 2014, r. 22, č. 9, s. 305 – 310. ISSN 1210-6410.

Seznam použité judikatury

- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. 2. 2002, sp. zn. 21 Cdo 300/2001.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 13. 8. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1111/2001.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 263/2002.
- Stanovisko občanskoprávního kolegia Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 18. 11. 1970, Cpj 87/70.
- Rozhodnutí nejvyššího soudu ČSSR ze dne 28. 1. 1969, sp. zn. 6 Cz 89/68.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 11. 1989, sp. zn. 6 Cz 37/89.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31. 5. 1968, sp. zn. 6 Cz 38/68.
- Stanovisko Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 6. 11. 1975, Cpj 50/75.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 23. 12. 1987, sp. zn. 6 Cz 45/87.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10.08.2010, sp. zn. 21 Cdo 2426/2009.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2942/2000.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 2. 2. 1965, sp. zn. 2 Cz 135/64.
- Usnesení Ústavního soudu České republiky ze dne 26. 2. 1998, sp. zn. II.ÚS 249/97.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25.11.2004, sp. zn. 21 Cdo 1330/2004.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20.12.2012, sp. zn. 21 Cdo 2935/2011.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20.11.2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 5. 2012, sp. zn. 25 Cdo 2402/2010.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3742/2008.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo1824/2005.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 4. 2007, sp. zn. 21 Cdo 931/2006.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30. 10. 2009, sp. zn. 23 Cdo 1818/2009.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 4. 2007, sp. zn. 21 Cdo 931/2006.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1852/2003.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 27. 6. 1980, sp. zn. 5 Cz 56/79.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 263/2002.

Rozsudok Najvyššieho súdu SSR ze dne 19. 11. 1982, sp. zn. 6 Cz 25/82.

Zhodnocení Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1059/2003.

Rozhodnutí krajského soudu v Praze ze dne 11. listopadu 1959, sp. zn. 21 Co 737/59.

Rozsudok Najvyššieho súdu SSR ze dne 29. 6. 1961, sp. zn. 4 Cz 15/81.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. září 1960, sp. zn. 4 Cz 96/60.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 1999, sp. zn. 21 Cdo 1901/98.

Rozsudok Najvyššieho súdu SSR ze dne 26. 6. 1972, sp. zn. 4 Cz 16/72.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 24. 9. 1954, sp. zn. Cz 391/54.

Rozsudek městského soudu v Praze ze dne 12. 6. 1985, sp. zn. 13 Co 272/85.

Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 28. 10. 1980, sp. zn. 4 Cz 17/80.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12.04.2002, sp. zn. 21 Cdo 979/2001.

Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 3. 6. 1998, sp. zn. 16 Co 131/98.

Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. 4. 2012, sp. zn. 20 Cdo 2006/2011.

Nález Ústavního soudu ze dne 8. prosince 2015, sp. zn. II. ÚS 3323/2015.

Rozsudek NS ze dne 26. listopadu 2003, sp. zn. 33 Odo 630/2002.

Rozhodnutí okresního soudu v Plzni ze dne 7. května 1960, č. j. 13 C 33/59.

Seznam použitých zkratk

R – Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek vydávaná Nejvyšším soudem ČSFR, Nejvyšším soudem ČR a Nejvyšším soudem SR a Nejvyšším soudem České republiky.

OZ – zákon č. 89/2012, občanský zákoník.

ZP – zákon č. 262/2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Klíčová slova

Pracovní právo, právní odpovědnost, právní sankce, škoda.

Key words

Labour Law, legal liability, legal sanction, damage.

Shrnutí

Tématem této diplomové práce jsou sankce za porušování povinností účastníků pracovněprávních vztahů. První a druhá kapitola je věnována úvodu do zkoumané problematiky právní sankce. Autorka nejprve vymezuje základní pojmy, jež jsou relevantní pro účely této práce. Poté se autorka zabývá definicí právní sankce a rozebírá vztah mezi právní sankcí a právní odpovědností. Následně autorka uvádí základní funkce sankce a jejich význam.

Třetí kapitola navazuje na vymezení pojmu sankce v úvodní části práce. Je tvořena stručným výkladem vybraných soukromoprávních sankcí v pracovním právu. Jsou v ní představeny sankce neplatnost a zdánlivost právního jednání, relativní neúčinnost právního jednání, promlčení a prekluze práva a pracovněprávní odpovědnost. Hlavní část práce je věnována pracovněprávní odpovědnosti se zaměřením na odpovědnost zaměstnance za škodu.

Ve čtvrté kapitole autorka uvádí dělení pracovněprávní odpovědnosti na jednotlivé druhy. Následně je věnována pozornost úvodu do problematiky odpovědnosti za škodu. Autorka rovněž uvádí dělení odpovědnosti za škodu na její druhy.

V následující páté kapitole autorka představuje odpovědnost zaměstnance za škodu v kontextu právní sankce. Následně uvádí podrobný výklad platné právní úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu. Pozornost je věnována obecné odpovědnosti za škodu, odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvracení škody, odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených věcí. Autorka se zabývá úpravou zákoníku práce a výklad doplňuje o četnou judikaturu.

Závěrečná, šestá, kapitola uzavírá problematiku odpovědnosti zaměstnance za škodu. Autorka hodnotí zákonnou úpravu odpovědnosti zaměstnance za škodu z pohledu sankce a její funkce. V závěru hodnocení doplní výklad o své úvahy *de lege ferenda*.

Summary

Topic of this Master's thesis are sanctions for breaches of obligations of participants of labor law relationships. The first and the second chapter focus on the introduction into researched issue of legal sanctions. The author defines basic concepts which are relevant for the thesis. Then the author deals with the definition of the legal sanction and analyzes the relationship between the legal sanction and the legal liability. The author furthermore explains the basic behavior of the legal sanction and its significance.

The third chapter follows on term definition from the first part of the thesis. It consists of brief interpretation of chosen private law sanctions in the labour law. It presents sanctions as nullity of legal act, relative inefficacy of legal act, limitation of actions and preclusion and liability. The main part of this thesis focuses on liability of employee for damage.

The fourth chapter describes the division of labour law liability into different kinds. It also introduces the issue of liability for damage.

In the fifth chapter the author introduces the employee liability in context of legal sanctions and a detailed explanation of the valid legal regulation of employee liability for damage. It focuses on the General Liability, Liability for Non-Fulfilment of the Duty to Prevent Damage, Liability for Loss of Entrusted Assets that Employees are Obligated to Account For and Liability for Loss of Entrusted Things. The author deals with the adjustment of the Labour Code and supports the interpretation with various judicature.

The final sixth chapter concludes the issue of the employee liability for damage. The author evaluates the legislation of the liability of employee for damage from the perspective of the legal sanction and it's function. The last part is the author's evaluation *de lege ferenda*.